



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Síndrome de Burnout y desempeño docente, en la
Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Educación

AUTOR:

Br. Mamani Artiaga Rolando

ASESORA:

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2018

Dr. Noel Alcas Zapata

Presidente

Dra. Viviana Liza Dubois

Secretaria

Dra. Luzmila Garro Aburto

Vocal del jurado

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios, quien inspiró mi espíritu para la conclusión de esta tesis, A mi familia quienes me dieron consejos y el apoyo incondicional. A mis maestros y amigos, quienes me ayudaron a realizar esta tesis. A todos ellos les agradezco desde el fondo de mi alma y les dedico esta tesis

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales.

A la IE. La Alborada Francesa por permitir la aplicación de los instrumentos a los docentes.

A la Dra. Luzmila Garro por su capacidad profesional, por impartir con profesionalismo sus enseñanzas y su constante apoyo en la elaboración de mi trabajo de investigación,

A todos mis profesores, por sus sabias palabras y a todas aquellas personas que de una u otra forma han contribuido para el logro de mis objetivos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Rolando Mamani Artiaga, identificado con DNI N° 01335019 estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017”, para la obtención del grado académico de Maestro en Educación es de mí autoría de conformidad con la Resolución de vicerrectorado Académico N° 00011-2016-UCV-VA.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo con las normas de redacción establecidas.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 31 de Marzo de 2016

Rolando Mamani Artiaga
DNI N° 01335019

Presentación

Señores miembros del jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre los niveles de burnout presentados por los docentes y su nivel de desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas en cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un apéndice: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Entre los resultados mas importantes del estudio, se aprecia que si existe relación positiva considerable entre Síndrome de Burnout y desempeño docente.

Señores del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor

Indice de contenido

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Indice de contenido	vii
Indice de tablas	x
Indice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción	15
1.1. Realidad problemática	16
1.2. Trabajos previos	17
1.2.1. Antecedentes internacionales.	17
1.2.2. Antecedentes nacionales.	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.3.1. Bases teóricas del Síndrome de Burnout	22
1.3.2. Bases teóricas del Desempeño docente	34
1.4. Formulación del problema	42
1.4.1. Problema General.	42
1.4.2. Problemas específicos	42
1.4.3. Justificación.	43
1.5. Hipótesis	44
1.5.1. Hipótesis general	44
1.5.2. Hipótesis específicas	44

1.6. Objetivos	45
1.6.1. Objetivo general	45
1.6.2. Objetivos específicos.	46
II. Método	47
2.1. Diseño de estudio	48
2.2. Variables, operacionalización	50
2.2.1. Definición conceptual de las variables	50
2.2.2. Definición operacional de las variables	51
2.3. Población, muestra y muestreo	56
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	57
2.5. Métodos de análisis de datos	61
2.6. Aspectos éticos	62
III. Resultados	63
3.1. Descripción de resultados	64
3.1.1. Niveles de burnout en los profesores de la IE <i>La Alborada Francesa</i>	64
3.2. Contrastación de hipótesis	68
3.2.1. Hipótesis general	68
IV. Discusión	76
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	82
VII. Referencias	84
Anexos	92
Anexo 1. Artículo científico	93
Anexo 2. Matriz de consistencia	111
Anexo 3. Instrumentos	113
Anexo 4. Validez de los instrumentos	115

Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio	130
Anexo 6. Base de datos	131

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable síndrome de burnout.	53
Tabla 2. Operacionalización del nivel de desempeño docente.	54
Tabla 3. Resultado del análisis por juicio de expertos.	59
Tabla 4. Niveles de confiabilidad.	60
Tabla 5. Estadística de fiabilidad del síndrome de burnout.	60
Tabla 6. Estadística de fiabilidad del nivel de desempeño docente	60
Tabla 7. Niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.	64
Tabla 8. Aspectos evaluados en los niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.	65
Tabla 9. Desempeño docente en la IE La Alborada Francesa de Comas.	66
Tabla 10. Aspectos evaluados en el desempeño docente de la IE La Alborada Francesa de Comas.	67
Tabla 11. Síndrome de burnout y desempeño docente.	68
Tabla 12. Síndrome de burnout e Involucrar activamente a los estudiantes.	69
Tabla 13. Síndrome de burnout y Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.	70
Tabla 14. Síndrome de burnout y promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	71
Tabla 15. Síndrome de burnout y evalúa el progreso de los aprendizajes.	72
Tabla 16. Síndrome de burnout y propiciar ambiente de respeto y proximidad.	73

Tabla 17. Síndrome de burnout y regula positivamente el comportamiento.	74
---	----

Indice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.	64
Figura 2. Aspectos evaluados en los niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.	65
Figura 3. Desempeño docente en la IE La Alborada Francesa de Comas.	66
Figura 4. Aspectos evaluados en el desempeño docente de la IE La Alborada Francesa de Comas.	67

Resumen

En la investigación síndrome de burnout y desempeño docente en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017, se tuvo como objetivo general determinar la relación del síndrome de burnout y el desempeño docente en los trabajadores docentes de la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017.

La investigación de tipo básica desarrollada dentro del enfoque cuantitativo, empleó el método hipotético deductivo bajo un diseño no experimental de alcance correlacional y de corte transversal; el recojo de datos se hizo mediante la técnica de la encuesta, empleando como instrumentos para ambas variables los cuestionarios: MBI (Inventario de burnout de Maslach) y para el desempeño docente un cuestionario de mi autoría basada en la Rúbrica del nivel de desempeño docente del MINEDU, debidamente validados a través de juicios de expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach: 0,767 con el que se demuestra su alta confiabilidad. El estudio se realizó con toda la población, conformada por 76 docentes.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = -0,605$) lo que indica una correlación positiva moderada, además el valor de $p = 0,006$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa e indirecta entre el nivel de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017.

Palabras claves: Síndrome de burnout, afrontamiento, institución educativa y desempeño docente.

Abstract

In the investigation of burnout syndrome and teaching performance in the Educational Institution La Alborada Francesa, Comas, 2017, the general objective was to determine the relationship of the burnout syndrome and the teaching performance in the educational workers of La Alborada Francesa, Comas Educational Institution, 2017

The basic type research developed within the quantitative approach, used the hypothetical deductive method under a non-experimental design of correlational and cross-sectional scope; Data collection was done using the survey technique, using the following questionnaires as instruments for both variables: MBI (Maslach burnout inventory) and for teaching performance the MINEDU teaching performance level rubric, duly validated through expert judgments and whose reliability was determined by the Cronbach's Alpha statistic: 0,767 with which its high reliability is demonstrated. The study was conducted with the entire population consisting of 76 teachers.

The results of Spearman's Rho test, where the value of the correlation coefficient is ($r = -0.605$) which indicates a moderate positive correlation, in addition the value of $p = 0.006$ is lower than that of $\alpha = 0.05$ and consequently, the relation is significant at 95% and the null hypothesis (H_0) is rejected assuming that there is a significant and indirect relationship between the level of Burnout and the teaching performance in the Educational Institution La Alborada Francesa, Comas, 2017.

Keywords: Burnout syndrome, coping, educational institution and teaching performance.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Ante los resultados de las pruebas estandarizadas, los cuales muestran que los niveles de aprendizaje de los estudiantes peruanos difieren sustancialmente de los que logran estudiantes de otras nacionalidades, se insiste de manera recurrente que las IE deben innovar sus procesos educativos para brindar una educación de calidad, que sus resultados sean competitivos, a la par de los estándares internacionales.

Indudablemente esto debe ser la meta, la cual para lograrse requiere que cada directivo de las IIEE lidere en forma efectiva a su personal docente y no docente, estableciendo propósitos definidos y compartidos por todos. Responder a esta demanda implica llevar a cabo cambios en una realidad compleja en la que se observa carencias fundamentales como por ejemplo el contar con material educativo adecuado, tecnologías de la comunicación e información, contenidos curriculares diversificados, docente actualizados; definitivamente ello implica una labor de largo aliento, en la que se requiere de adecuadas acciones de planificación, organización, dirección, coordinación y de control, quizá distintas a las usualmente empleadas hasta aquí.

En suma, este trabajo deberá reflejarse en las aulas, las que habrán de convertirse en espacios donde los procesos de cambio o mejoras ocurren, como lo sostiene la UNESCO (2011) “Es allí donde las reformas y las políticas educativas se hacen realidad” (p. 9), siendo la expresión más directa y evidente, los aprendizajes de los estudiantes.

Ahora bien, para lograrlo se requiere de un proceso de aprendizaje colectivo, es decir en todos sus estamentos, directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad en general; en él es preponderante el rol del directivo, el cual habrá de desarrollar una serie de características que le permitan liderar a su escuela.

En el caso de la Institución La Alborada Francesa, perteneciente a la UGEL 04, Comas, en los últimos años se viene dando un cuestionamiento al desempeño docente en base al aprendizaje de los estudiantes que se encuentran publicados en los resultados obtenidos en las últimas evaluaciones

nacionales e internacionales en las cuales ha participado la institución, razón por el cual la atención se fijó en la observación de las clases, las estrategias didácticas utilizadas por los docentes para conocer si eran adecuadas o eran inadecuadas y conocer por qué no logran llegar al estudiante, podría ser que quizá, debido al poco interés en capacitarse de algunos docentes o a la carencia de empatía hacia los estudiantes, asimismo, las programaciones presentadas no contextualizadas, la organización del trabajo educativo ineficiente, algunos docentes impuntuales e irresponsables, debido a la desmotivación y descontento, falta de identidad o por el estilo de liderazgo que ejerce la directora o una gestión no adecuada, lo cual originaba el desempeño docente ineficiente.

Frente a esta realidad el Ministerio de Educación (MINEDU) viene intentando resolver el problema a través del Marco de Buen desempeño docente (MBDD) que tiene la intención de lograr aprendizajes fundamentales en los estudiantes durante el proceso de su educación básica, lo cual exige replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y en sus protagonistas, para lo cual distribuye gratuitamente textos escolares, implementación de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), plan lector, entre otras

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales.

Muñoz & Correa. (2012) realizaron una investigación titulada *Burnout docente y Estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria*. Tuvo como principal objetivo la identificación de la prevalencia del Síndrome de Burnout y su posible relación con las llamadas estrategias de afrontamiento. Para tal fin se recurrió a una muestra de 120 docentes que laboran en los niveles de primaria y secundaria en diversas instituciones educativas de carácter privado y público. Para alcanzar dicho objetivo se utilizó un diseño descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal. Se usó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de afrontamiento modificada.

Los resultados de presencia del síndrome indican una prevalencia alta en el 16%, media en el 43% y baja en el 41% de la población.

Oramas (2013) es su investigación titulada *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*, cuyo objetivo fue detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias. El estudio realizado fue de tipo descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en un 88% de los sujetos estudiados y del Burnout en un 67.5%.

González (2013) en su tesis titulada *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*, cuyo objetivo fue analizar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad educativa Estatal José Tadeo Monagas, ubicada en el municipio Baralt, estado de Zulia, se aplicó un instrumento a una muestra de 22 docentes, los resultados obtenidos demuestran que los directivos no implementan un estilo de liderazgo que pueda favorecer y mejorar el desempeño de los docentes, ya que no posibilita la participación e integración del personal para la toma de decisiones acertadas y favorezca el bienestar de la organización escolar institucional.

Álvarez (2013), realizó una investigación denominada *Estrés laboral, Síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio privado de Quito en el periodo marzo a julio del 2013*; teniendo como objetivo determinar la presencia de Estrés laboral, Síndrome de Burnout y las Técnicas de Afrontamiento de los docentes de un colegio privado de Quito. La población de estudio estuvo constituida por 40 docentes. El levantamiento de datos se realizó a través del Cuestionario en el colectivo docente: metodología para su evaluación (INSHT), Cuestionario de Afrontamiento al Estrés (CAE) y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory para Docentes (MBI-Ed.). Se encontró que el nivel de estrés laboral que poseen los docentes es “medio-alto” (88%) tomando en cuenta la valoración de las dimensiones Supervisión por parte de la estructura jerárquica, Carencias para el desarrollo del trabajo, Cooperación, Alumnado, Adaptación al cambio,

Valoración del trabajo por parte de los demás, Mejoras desde el punto de vista profesional. El 20,65% presento Agotamiento emocional, el 5,02% Despersonalización y el 37,62% Realización personal. El 20% de los docentes presentan niveles que van entre “bastante y extremo”. Las técnicas de afrontamiento que más usan los docentes fueron: focalizado en la solución del problema y reevaluación positiva.

Martínez (2014) en su tesis tituladó *El liderazgo directivo en el desempeño del docente de educación primaria en la Unidad Educativa Nacional Cupira durante el año escolar 2012 – 2013*, elaborada en la Universidad Nacional Abierta de Venezuela para obtener el grado de magíster. El estudio tuvo como objetivo analizar la trascendencia del liderazgo del director en el desempeño docente del centro educativo del nivel primaria. La metodología empleada fue investigación de campo de tipo descriptiva, se empleó una muestra censal de 27 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario con la técnica de Likert. En conclusión, la gestión del liderazgo directivo democrático resultó fundamental para el desempeño docente.

1.2.2. Antecedentes nacionales.

Arias y Jiménez (2009), realizaron la tesis tituladó una investigación denominada *Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Regular de Arequipa* la cual trabajó con una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres); se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores. Los resultados fueron los siguientes: el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3 % tienen un nivel severo; mientras el 91,5% de las docentes tienen un nivel moderado y el 7,5% tienen un nivel severo. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Se concluyó que los varones se ven ligeramente afectados por el Síndrome de Burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

Reyes (2012) en su tesis tituladó *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla –*

Callao, desarrollada para alcanzar el grado de maestro en la universidad San Ignacio de Loyola de Lima, Perú. Su propósito fue delimitar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente. Estudio de tipo descriptivo correlacional cuya muestra estuvo conformada por 40 profesores del nivel secundario. Se aplicaron dos instrumentos un cuestionario sobre estilos de liderazgo y una ficha de evaluación del 17 desempeño profesional docente. En resumen, la investigación resultó que no hay relación significativa entre la percepción de estilos de liderazgo directivo y del desempeño docente.

Díaz y Odar. (2013), realizaron la tesis tituladó *Síndrome de Burnout en Docentes de una I.E. Estatal y Privada* en la ciudad de Chiclayo. El objetivo de la investigación es conocer si existe diferencia en el Síndrome de Burnout existente en docentes de la institución educativa estatal y privada de Chiclayo. Para ello se utilizó una metodología descriptiva-comparativa y la muestra estuvo constituida por 70 docentes de ambos sexos y el instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach adaptado a docentes. Los resultados evidencian que existen diferencias significativas entre los componentes de Burnout de la I.E. estatal y privada. Se encontraron diferencias altamente significativas en relación con la variable sexo y componentes de Burnout. Las docentes mujeres de la I.E. Estatal presentaron niveles bajos de Agotamiento Emocional a diferencia de las de privadas las cuales presentaron altos niveles; en relación con los varones con la misma relación destacan los del privado con un alto nivel y los pertenecientes a estatales un nivel medio. En lo concerniente a Despersonalización las mujeres de la I.E. Estatal destacan en los niveles bajos y las del privado en nivel alto, mientras los varones del colegio estatal en niveles medio y los privados en alto.

Rojas (2013) en su tesis tituladó *La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate*”, para optar el grado de magister en la Universidad César Vallejo tuvo el propósito de reconocer la correlación entre gestión educativa y desempeño docente en las escuelas señaladas. La investigación fue de tipo cuantitativo de alcance descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 124 profesores.

Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Se determinó que no existe alta relación en las variables.

Benites (2014), en su tesis titulada *Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos* realizada en la ciudad de Lima, cuyo propósito fue describir las variables asociadas al burnout docente, para lo cual se establecieron tres objetivos: describir la presencia de burnout en los participantes; comparar los percentiles de burnout según las variables de estudio (sexo, edad, estado civil, hijos, formación profesional, nivel socioeconómico, región, años de experiencia, número de alumnos a cargo, horas de jornada laboral, locus de control y clima laboral); e identificar un modelo de regresión de burnout. Participaron 253 docentes de instituciones educativas de administración pública de 15 regiones del Perú, a quienes se les aplicó cuestionarios para obtener información sobre datos sociodemográficos y para la Evaluación del Síndrome de estar Quemado por el Trabajo – CESQT (Gil-Monte, 2011), así como, las escalas de locus de control de Ritter (Brenlla & Vásquez, 2010) y de clima laboral (Palma, 2004). Los resultados señalaron un nivel general de burnout medio con presencia de sentimientos de culpa. Las diferencias más significativas en los percentiles de burnout se dieron según el locus de control, la región y la percepción del clima laboral. El locus de control externo y el clima laboral desfavorable fueron las variables significativas en el modelo de regresión total. Adicional a las dos anteriores, los años de experiencia y el número de alumnos a cargo también fueron variables significativas en los docentes con más alto burnout. En contraste, en los docentes con más bajo burnout, sólo la variable de horas laborales fue significativa y negativa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Seguidamente se presentan a continuación, las diferentes concepciones y teorías relacionadas con el síndrome de burnout y el desempeño docente, en el cual se describirán las dimensiones que permitieron la medición de las variables de estudio y las diferentes teorías bajo las cuales se desarrolló la presente investigación.

1.3.1. Bases teóricas del Síndrome de Burnout

Conceptualización

El término inglés Burnout se utilizó a principios del siglo XX en Estados Unidos, dentro del mundo de la psicología deportiva para describir la situación experimentada por los deportistas cuando, a pesar de duros entrenamientos y esfuerzos, no conseguían los resultados buscados. Traducido al castellano “Burnout” significa “estar quemado” o “fundirse”. Esto es precisamente lo que ocurre, con el trabajador después de varios años de trabajo y en condiciones inapropiadas dentro de una empresa o cualquier tipo de organización en el que preste servicios.

Freudenberger describe por primera vez el cuadro del desgaste profesional o síndrome de Burnout a raíz de su estancia como voluntario en un centro de salud ubicado en la ciudad de New York, en el que se atendían toda clase de toxicomanías. Allí observó que en el transcurso del tiempo se evidenciaban ciertos cambios en la actitud hacia el trabajo y el desempeño de las tareas en el personal que prestaba sus servicios y hasta en él mismo. Freudenberger utilizó el término Burnout, con el que eran conocidos los efectos del abuso crónico de sustancias tóxicas en dicha clínica, para definir un conjunto de síntomas médicos –biológicos y psicosociales que se desarrollan dentro de la actividad laboral como resultado de una demanda de energía excesiva. (Bosqued, 2008).

Años después, Maslach (como se citó en Bosqued, 2008) expuso públicamente el término Burnout en el Congreso Anual de la APA (Asociación Americana de Psicología) fomentando con ello la atención de la comunidad científica Síndrome de Burnout en personal asistencial de salud por el tema. Y fue así como, en 1981, luego de haber realizado varias investigaciones, oficializó el síndrome como un proceso de estrés crónico, que se caracterizaba por presentar agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele ocurrir entre personas que a menudo trabajan en contacto directo con clientes o pacientes. En base a ello, creó el Maslach Burnout Inventory (MBI) o Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach, con el que

se han venido realizando diversas investigaciones a nivel mundial, nacional y local.

El Síndrome del Burnout es una patología severa que suele derivarse del stress laboral, en el cual se experimenta agotamiento emocional y se entiende como una disminución y/o pérdida de los recursos emocionales; falta de realización, la cual hace que se perciba el trabajo de forma negativa, bajo situaciones de insuficiencia profesional y bajos niveles de autoestima; y una despersonalización, la que se observa con la aparición de actitudes negativas de insensibilidad en la persona.

Maslach y otros. (1997) expresaron que el ritmo de vida acelerado, las altas exigencias del trabajo y el mantenerlo, facilitan el desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas.

Brenninkmeijer (2002) junto con otros investigadores se hicieron cargo de la necesidad de investigación al observar que el síndrome cobró importancia formal y con el fin de buscar la prevención señalaron con mayor claridad como en muchos países existía la tendencia a un creciente deterioro de la salud mental de las personas que trabajan en diversos tipos de organizaciones y empresas donde prestan servicios. A pesar de los esfuerzos, actualmente sigue aumentando la prevalencia del síndrome, por lo que hay un gran interés en avanzar en la investigación empírica y en el planteamiento de modelos para una explicación más específica de la etiología del síndrome y de formas acotadas de prevención, manifestándose en una gran cantidad de publicaciones científicas sobre el tema (Halbesleben y otros, 2004).

Freudenberger (1980), realizaron las primeras conceptualizaciones formales basado en su propia experiencia con voluntarios que trabajaban con él en una clínica de toxicómanos. Estos voluntarios, a pesar de su compromiso, presentaban síntomas de depresión, con una progresiva pérdida de energía y motivación por su trabajo. Para denominar este fenómeno, el autor utilizó el término de "Burnout", su traducción literal al español sería el "estar quemado o consumido" para explicar el proceso de deterioro de la calidad de los cuidados profesionales que se entregaban a los usuarios del servicio.

Cristina Maslach popularizó el concepto, que a partir de 1977, lo conceptualiza, en primera instancia, como una respuesta a un estrés emocional crónico, caracterizado por síntomas de agotamiento psicológico, actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que se han de desarrollar en el trabajo. Se le consideró como un tipo de “fatiga de compasión” dado que se le asociaba con las responsabilidades relacionadas con la asistencia a personas. Posteriormente, Maslach y Leiter (1997) además describen el síndrome como “la erosión del alma”, en el sentido que representa un desajuste entre lo que la persona es y quiere ser, con lo que realmente está realizando.

Maslach, junto a Jackson (1979) designó como SQT, (Síndrome de quemarse por el trabajo), definiéndolo como “un síndrome de agotamiento emocional y de cinismo que ocurre con frecuencia en los individuos que trabajan con personas, y que dedican mucho tiempo a las relaciones personales de carácter confidencial con estas personas bajo condiciones crónicas de estrés y de tensión” (Maslach, 1979 en Salas, 2010, p.42). En 1982, Maslach lo define como una respuesta de estrés crónico a partir de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización profesional. Estos tres factores se miden a través del “Maslach Burnout Inventory” (MBI) que mide el burnout en educadores y personal de los servicios humanos (enfermeras, médicos, psicólogos, asistentes sociales, etc.).

Actualmente el Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) definió como: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad” (Gil Monte, 2005, p.1).

Modelos teóricos de Burnout

Hay varios modelos psicosociales que explican la etiología del burnout, así tenemos:

Modelo de competencia social de Harrison

Harrison (citado por Gil y Peiró, 1997) manifestaron que la mayoría de los individuos que trabajan en servicios de ayuda están altamente motivados para ayudar a los demás, la eficacia de sus objetivos está determinado por factores de ayuda o factores de barrera. En un principio, la motivación para ayudar predeterminará su eficacia y su competencia, de lo contrario disminuirán estos sentimientos, más si se mantiene en el tiempo aparecerá el síndrome de burnout.

El Modelo de Cherniss

Cherniss (1992), establecieron una relación causal entre la incapacidad del sujeto para desarrollar sentimientos de competencia o éxito y síndrome de burnout, toma el concepto de autoeficacia percibida de Bandura sobre las creencias de las capacidades de las personas para el control de situaciones que lo afectan. Los sentimientos de éxito generan satisfacción laboral y compromiso con el trabajo en cambio los sentimientos de fracaso llevan al burnout.

El Modelo de Thompson, Page y Cooper

Thompson, Page y Cooper (1993), manifestaron en el modelo de autocontrol de Carver y Scheier (citado por Gil y Peiró, 1997) para explicar el proceso del estrés. La etiología la relacionan con el nivel de autoconciencia del sujeto, que es la capacidad del sujeto para autorregular sus niveles de estrés percibido ante el desarrollo de una tarea dirigida a la consecución de un objetivo; cuando este último se ve continuamente frustrado, el sujeto puede resolver sus dificultades retirándose de manera mental (agotamiento emocional considerado como retiro psicológico) o conductual (despersonalización considerado como retiro conductual del problema).

Modelo de la teoría de intercambio social

Para Bunk y Schaufeli (citado por Gil y Peiró, 1997) indicó es producto de un estudio en el área de enfermería que los autores llevaron a cabo, referencian que el síndrome de burnout tendría una doble etiología, los procesos de

intercambio social con las personas a las que se atiende y los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. Identifican tres fuentes de estrés relevantes: a) La falta de claridad sobre cómo se debe actuar, la incertidumbre. b) La percepción de equidad (equilibrio entre lo que dan y reciben los sujetos en sus relaciones) c) La falta de control, es decir la posibilidad de la persona de controlar los resultados de sus acciones laborales.

Modelo de la conservación de recursos de Hobfell

Hobfell (citado por Gil y Peiró, 1997), plantearon que el estrés se da cuando las personas perciben que aquello que los motiva está amenazado o frustrado. Los recursos son los motivadores (posesión de objeto o condiciones de valor, características de personalidad o energía para el desempeño cotidiano), la pérdida de estos desarrolla el síndrome de burnout. Pero es importante recordar que cada persona tiene su propia estrategia de afrontamiento, uno activo que favorece la ganancia de recursos y otro pasivo que favorece la pérdida de estos.

Modelo de Golembiewski, Munzender y Carter

Golembiewski, Munzender y Carter (1983), explicaron el burnout en forma progresiva y a través de fases, el burnout se da como un proceso donde los profesionales pierden su compromiso inicial con su trabajo como una forma de responder al estrés. El estrés laboral en relación con el burnout se genera en la primera fase ante la sobrecarga laboral (retos) y disfunción de rol este último considerado como poca estimulación y reto; las personas pierden autonomía y control, se sienten fatigados, irritables afectando su auto imagen. En la segunda fase, los sujetos desarrollan estrategias de afrontamiento en la que incluyen un distanciamiento de la situación laboral estresante, será constructivo cuando se atiende al usuario sin implicarse en el problema y contra productivo cuando hay implicancia del profesional con actitudes de cinismo, rigidez en el trato o indiferencia, es lo que se denomina actitudes de despersonalización, la persona desarrollará una experiencia de baja realización personal en el trabajo y finalmente agotamiento emocional.

Modelo de Winnubst

Winnubst (citado por Gil y Peiró, 1997), indicaron el burnout como un sentimiento de agotamiento físico, emocional y mental resultado de la tensión emocional crónica del estrés laboral, y considera que afecta a todo tipo de profesionales. Establece relaciones entre la estructura de la organización, la cultura y el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables que anteceden al síndrome; estas variables se rigen por criterios éticos de la organización.

Modelo Estructural

Gil y Peiró (1997), manifestaron la integración de las variables personales, interpersonales y organizacionales, consideran que el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento no son eficaces para reducir el estrés laboral percibido. La aparición del burnout se da en forma progresiva, donde en un inicio ante factores como sobrecarga laboral y disfunción de rol se va perdiendo el compromiso laboral la autonomía y el control.

Características del Síndrome Burnout

Según Almendro (2001), manifestó el síndrome de burnout se caracteriza porque:

Es insidioso: quiere decir que se impregna poco a poco, uno no está libre un día y al siguiente se levanta quemado. Con frecuencia es difícil establecer hasta qué punto se padece el síndrome o simplemente sufre el desgaste propio de la profesión y donde está la frontera entre una cosa y la otra.

Se tiende a negar: frente al síndrome se empieza a vivir como un fracasado profesional y personal. Son los compañeros los que primero lo notan; lo que representa un signo importante para el diagnóstico precoz.

Existe una fase irreversible: entre el 5% y el 10%, el síndrome adquiere tanta virulencia que resulta irreversible y hoy por hoy, la única solución es el abandono de la asistencia. Durante el desarrollo de la profesión hay bajas. Por esta razón merece la pena realizar medidas preventivas, ya que con frecuencia el diagnóstico precoz es complicado y la diferencia entre un simple desgaste y el síndrome es muy sutil.

Según Da Silva (2001), manifestó el burnout se asocia con algunas características laborales objetivas tales como:

La sobrecarga de trabajo se asocia con la demanda laboral. Se incluyen aquí las horas de trabajo prolongados o mal distribuidos.

Las malas condiciones de trabajo y sobre todo uno de los factores determinantes más importantes para la desmotivación es la mala remuneración económica y las condiciones materiales del lugar de trabajo.

El estrés laboral docente se presenta también por la “ambigüedad y el conflicto de rol”.

El inadecuado liderazgo, supervisión, así como la falta de estimulación motivadora por parte de los superiores es un factor que antecede al burnout.

La falta de participación en la toma de decisiones, a una falta de autonomía personal para el cumplimiento de muchas de ellas. Falta de comunicación y entrenamiento insuficiente.

El desconocimiento de la estructura organizacional del lugar de trabajo. La ausencia de un programa de instrucción y orientación para los nuevos empleados ha demostrado ser un factor negativo.

Los intereses institucionales y los valores individuales profesionales no deben tener discrepancia. Bleger (citado por Da Silva, 2001) escribió que “Toda empresa tiene como objetivo fundamental un

incremento de unidades, y que en ningún caso el psicólogo debe ubicarse como agente o promotor de la productividad, porque no es esa su función profesional, su objetivo es la salud y el bienestar de los seres humanos.”

La sobrecarga que significa las tareas administrativas.

Desencadenantes del Síndrome de Burnout en la profesión docente:

Para Jenkins & Calhoun (1991), manifestó que las variables que aumentan el burnout en maestros del sector público como la falta de preparación y formación, la incompetencia para resolver problemas, aulas masificadas o expectativas irreales. En el ámbito español se agrega la pérdida del prestigio social, la masificación, la exigencia de una mejor calidad de parte de la población.

Se ha constatado que el riesgo de los docentes a desarrollar trastornos psiquiátricos es superior que el de otras profesiones: dos veces mayor que los oficinistas, dos y media que los profesionales de la salud, y tres que los obreros de los servicios públicos (Lodolo, Pecori, Della Torre, Iossa, Vizzi, Fontani et al, 2004).

A nivel organizacional los maestros responden a un esquema de burocracia profesionalizada y en el nivel de las relaciones interpersonales, cuando hay falta de apoyo de los compañeros y supervisores de la dirección o administración, cuando las relaciones son tensas conflictivas y prolongadas, aumentarán el burnout.

Jarvis (2002), manifestó tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza (sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes); los factores cognoscitivos, que afectan la vulnerabilidad individual (eficiencia personal) y los factores sistémicos, que operan en el nivel institucional y político (clima organizacional y la ayuda entre colegas).

Recientemente, se habla de obstáculos y facilitadores de la labor del docente. Los obstáculos son factores del ambiente laboral, que restringen el desempeño: sobrecarga mental y emocional, provocada por las demandas

cognitivas, la indisciplina de los estudiantes y las exigencias de implicación emocional en relaciones interpersonales con los alumnos, familiares y colegas, las cuales pueden ser fuentes de conflictos; los facilitadores son condiciones organizacionales que contribuyen a disminuir los obstáculos: la autonomía y el apoyo social que reciben de sus colegas (Salanova, Martínez y Lorente, 2005).

Dimensiones del Síndrome de Burnout

Maslach & Jackson (1981), manifestó al Síndrome de Burnout como un proceso en el que se incluyen tres dimensiones:

Agotamiento Emocional: Considerado como componente del síndrome de burnout, está referido a una disminución o deficiencia en los recursos emocionales propios; los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí a nivel afectivo y en las tareas que debe desempeñar, lo que se expresa en cansancio, fatiga, sensación de incapacidad para trabajar, de estar exhausto para movilizar recursos personales y poder establecer relaciones interpersonales con los alumnos y otras personas.

Despersonalización: Segundo componente del síndrome de burnout que consiste en una abstracción y eliminación de los componentes afectivos en las relaciones interpersonales, lo que se expresa en distancia afectiva o frialdad en el trato interpersonal hacia el que recibe el servicio, indiferencia, insensibilidad, distanciamiento, actitudes cínicas e inculpables hacia los mismos, ausencia de implicación personal e incapacidad para ser empático, identificar sus necesidades emocionales y afectivas y comprender los problemas que presentan.

Falta de realización personal: Tercer componente referido a una percepción de eficacia profesional ante el afrontamiento de los problemas de los alumnos, también al manejo de los conflictos, mantenimiento de la capacidad empática, sensación de energía, satisfacción personal y gratificación. Como componente del síndrome de burnout se considera su ausencia o disminución.

Consecuencias del Síndrome de Burnout:

Frecuencia de enfermedades

En los profesores, el estrés tiene un rol importante y se evidencia en los desórdenes neuróticos y problemas psicosomáticos, los síntomas son fatiga, desórdenes del sueño, depresión y abuso del alcohol o drogas. (Rudow, citado por Vandenberghe y Huberman, 1999).

Golembieswsky, Munzenrider y Carter (citados por Gil y Peiró, 1997) indicaron que los sentimientos de agotamiento emocional tenían un índice de correlación intenso con la falta de salud expresada en los síntomas: agitación y debilitamiento problemas cardiovasculares y problemas de sueño.

Deterioro en las relaciones interpersonales

Los sujetos con Burnout tienen un gran número de problemas familiares y matrimoniales (Faber, citado por Grau & Chacón, 1988).

Estados de ánimo

Inicialmente el burnout se puede identificar por los cambios de ánimo, los sentimientos negativos aparecen después, tales como la insatisfacción laboral, los estados depresivos, monotonía y falta de energía (Rodow, citado por Vandenberghe y Huberman, 1999).

Entre las variables a este nivel se tienen:

La baja satisfacción laboral

La relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral es significativa, ésta es una consecuencia actitudinal del estrés laboral.

Desempeño del profesor

Según Rudow (citado por Vandenberghe y Huberman, 1999), el desempeño de un profesor con burnout es inferior que otros profesores ya que muestran acciones impropias como por ejemplo gritar a los alumnos en situaciones

conflictivas, u otros de carácter cognitivo como pasar en alto errores mientras corrige exámenes por escrito.

Muchas veces los profesionales evitan ciertas tareas y se desentienden del trabajo, empleando menos tiempo o "desconectándose" psicológicamente de los usuarios, hay una pérdida progresiva de compromiso con el trabajo, el nivel de compromiso organizacional es como un mediador en la producción del burnout (Leiter & Maslach, 1988).

El ausentismo laboral:

El ausentismo en el trabajo es incrementado por la frecuencia de esta enfermedad, éstas ocurren en situaciones estresantes al inicio del burnout. (Rudow, citado por Vandenberghe y Huberman, 1999).

El retiro temprano, el cual aparece después de 15 a 20 años de trabajo. La tendencia al abandono se asocia de manera positiva con los sentimientos de agotamiento emocional y despersonalización, y con la realización personal en el trabajo se asocia de manera negativa (Gil Monte & Peiró, 1999).

El comportamiento social del profesor:

Cuando hay despersonalización, las relaciones interpersonales se ven deterioradas, los profesores carecen de participación, de carisma, de emociones saludables y cálidas cuando tratan con los estudiantes, como consecuencia se afecta el aprendizaje, la motivación y la disciplina de estos (Vandenberghe & Huberman, 1999).

Es así como las consecuencias del burnout se traducen en una falta de salud personal y laboral en el maestro afectando de esta manera, sus estados de ánimo, las relaciones interpersonales que establece con su pareja y familia, su desempeño laboral y sobre todo su comportamiento social con los alumnos, afectando el rendimiento, la motivación para el aprendizaje y la disciplina escolar.

Salud laboral docente

El estado de la salud mental de las personas influye significativamente en su desempeño cotidiano, esto se vuelve aún más relevante en el caso de quienes tienen la responsabilidad de educar a los niños y jóvenes. La relación entre los profesores y sus estudiantes, por las características de ella y por el prolongado tiempo durante el cual sucede, ejerce una influencia determinante en la vida de cada uno de ellos (Claro y Bedregal, 2002).

La profesión docente, es una profesión dura, que exige al trabajador tratar con personas, adaptarse constantemente a nuevas necesidades, cuyas condiciones materiales evidencian significativa escasez de recursos, y condiciones psicosociales, las que han sido sistematizadas en algunos factores relevantes como: interacciones entre el trabajo y su medio ambiente; la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; las capacidades del trabajador; sus necesidades; su cultura y su situación personal fuera del trabajo (Comité mixto OIT – OMS 1984 en Parra, 2001).

Por lo tanto, en este escenario, las afecciones de la salud mental ya no se consideran como un problema sólo de personas predispuestas, sino como posible consecuencia derivada, de ciertas condiciones del trabajo y de la organización de este (Parra, 2001).

La salud mental de los profesores se constituyó en un tema de interés hace poco tiempo, de acuerdo con la literatura revisada, ya que en países europeos y en Norteamérica ese interés comenzó solo a principios de los años 1970-79, pero más decididamente, desde fines de esa década. (Claro y Bedregal, 2002).

Moreno y Peñacoba (1999) al hacer una diferenciación del estrés y el burnout argumentan textualmente lo siguiente: “el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca más el burnout; ya que de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al burnout (Moreno y Peñacoba, 1999, en Quiceno, Vinaccia, 2007, p.118). En otras palabras, el estrés está relacionado con un

sinnúmero de situaciones que pertenecen a la vida cotidiana y el burnout es sólo una de las formas que tiene de avanzar el estrés laboral.

Según Maslach et. al. (1997), consideron que la energía, eficacia y compromiso, son la cara opuesta del burnout, como consecuencia de esta enfermedad la energía se convierte en fatiga, el compromiso en cinismo y la efectividad en ineffectividad y sensación de no lograr lo propuesto.

1.3.2. Bases teóricas del Desempeño docente

La Real Academia Española (2001), manifestó en su diccionario de lengua española en versión digital, indica que el “desempeño” es la acción o efecto de desempeñar y desempeñarse; y “desempeñar”, en otra acepción, es cumplir las obligaciones inherentes a una profesión cargo u oficio; es actuar, trabajar, dedicarse a una actividad.

Orellana (2003, p. 54), señalaron que el docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

Orellana (2003) consideraron que el docente es un profesional que ha sido formado y especializado para poder enseñar a los estudiantes un determinado conocimiento o área de la ciencia, humanística o arte. Igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el estudiante para el logro de su aprendizaje. (p. 54).

El docente es considerado como el profesional responsable de la mejora de la calidad educativa en los diferentes niveles de la educación básica regular, aun considerando la participación que tienen los directivos, alumnos y padres de familia en dicho proceso; es decir, la responsabilidad recae principalmente en el docente. Así el informe de la propuesta Nueva Docencia en el Perú

(2003) añade que para el logro de los objetivos planteados “un perfil docente debe estar basado en competencias, fruto del diálogo y del consenso, el cual puede cumplir dos funciones importantes en el mejoramiento permanente de la profesión. Una función articuladora entre la formación inicial y la formación permanente y una función dinamizadora del desarrollo profesional a lo largo de la Carrera, así como de la profesión misma” (p. 66); además afirma que “es necesario dar una mirada global a la función social, al cuerpo de conocimientos especializados, a su grado de autonomía profesional, a su capacidad de organización colectiva y a sus valores profesionales” (p.67).

Montenegro. (2003) señalaron que: “El desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 18).

Valdés. (2004) manifestó que:

Todo sistema educativo se encuentra relacionado con la calidad del

desempeño de sus docentes, aún si se perfeccionan los planes de estudio, programas, material educativo, pero si no se cuentan con docentes eficientes no se logrará un real mejoramiento de la calidad educativa (p.65).

Matos (2005) opinaron que los maestros juegan un rol importante en la determinación de la orientación de la meta de aprendizaje y del rendimiento académicos de los estudiantes.

Rizo (2005) manifestó en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (PRELAC) expresa que el desempeño docente es: El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas

locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (p.148).

Asimismo, en la gestión de recursos humanos para el Ministerio de Educación (2007) (MINEDU) “el desempeño designa el cumplimiento de las funciones, metas y responsabilidades, así como el rendimiento o logros alcanzados” (p.9).

El Ministerio de Educación (2008) en la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los estudiantes, así como para trabajar juntamente con los padres de familia y la comunidad.

Del mismo modo para Valdéz tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

Asimismo, Valdéz (2009) puntualizó que el desempeño docente: “es el pilar para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades”.

En este apartado se entiende que lo más importante es dar participación a los miembros, respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, Díaz (2009) se indicó como base a la experiencia internacional valora al desempeño docente como “las buenas prácticas de trabajo en el aula, la colaboración con el desarrollo institucional y la preocupación por la superación profesional” (p. 16).

En este sentido es necesario reconocer estas prácticas que se deben desarrollar para lograr un buen desempeño docente.

Se entiende que los estudiantes son los protagonistas de los conocimientos adquiridos por la persona quien conduce y orienta métodos, estrategias con la finalidad de mejorar el logro de su aprendizaje.

Guerrero (2011) manifestó que: “La práctica docente es compleja, definida en el microespacio en el cual se articulan docente - alumno - conocimiento, en el cual se desencadenan los diferentes modos de relación entre ellos” (p.78).

Para el MINEDU (2012) en el Marco del Buen Desempeño docente define que el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. (p.87).

En el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) expresó:

En la definición de desempeño docente se identifican tres condiciones: a) una actuación observable, que puede ser descrito y/o medido, b) responsabilidad, referente a las funciones generales de su profesión y c) el logro de resultados. Se entiende como desempeño a las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas, expresando su competencia (p.24).

En el Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

La sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción, que está expresado en el Proyecto Educativo Nacional, en el cual se señala la revaloración de la carrera docente. (p. 5)

Para efectos del marco del buen desempeño docente, desempeños son las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia.

El desempeño docente es el accionar del maestro para fomentar en el aula una enseñanza que permita lograr que todos los estudiantes desarrollen un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Para el MINEDU (2012) expresó:

En el Marco del Buen Desempeño docente define que el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo (p.87).

En el Marco del Buen Desempeño Docente (2012) expresó:

En la definición de desempeño docente se identifican tres condiciones: a) una actuación observable, que puede ser descrito y/o medido, b) responsabilidad, referente a las funciones generales de su profesión y c) el logro de resultados. Se entiende como desempeño a las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas, expresando su competencia. (p.24)

El docente y la enseñanza

De igual forma García y Rodríguez. (2005) señalaron que:

El buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito. Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. (p. 17)

García y Rodríguez (2005) manifestaron además que:

Un buen maestro realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo. El docente enseñará el tema de estudio con conocimiento, alegría y satisfacción donde las clases sean interesantes y amenas, en el cual el alumno encuentre alegría, motivación y deseos por aprender más. El maestro que logra esto es reclamado por la sociedad para la educación de sus hijos (p. 24).

Aspectos que debe conocer un buen docente

Gutiérrez. (1999) manifestó que:

El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiante (es decir, debe saber comunicarse y generar comunicación), el docente debe poner el manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; también debe plantear y obedecer unas reglas de juegos claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutirla (p. 45)

Bretel. (2002) indicó que: “la gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de enseñanza, la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que faciliten la participación e interacción entre alumnos y profesores; la creación de herramientas de evaluación” (p. 11).

Marveya y Pérez (2002), expresó:

Cada vez que se imparte un tema, es preciso “recrearlo”, enriquecerlo, añadir nuevos conceptos que lo hagan atrayente, pensando sobre todo en el tipo de personas, la situación que las rodea y el tema relacionado con otros tópicos o problemáticas de actualidad. (p. 125)

Asencios. (2003), asevero que por más dominio que se tenga de la materia que se imparte, es esencial que siempre se prepare la clase, pues esto demuestra el profesionalismo del que enseña. (p.125).

Monja (2012), manifestó en su publicación sobre el desempeño docente expresa que no hay que olvidar que el profesor es un agente de cambio, su tarea no es solo transmitir información, sino realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del alumno. Esto obliga al profesor a mejorar su práctica docente día a día.

Dimensiones del desempeño docente

De las rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente, de acuerdo con el Manual de aplicación emitida por el Ministerio de educación del Perú en el 2017, se consideran seis desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula, las cuales se considerarán como dimensiones para la presente investigación.

Dimensión 1. Capacidades para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje:

Referido a lograr la participación y el interés de los estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

Dimensión 2. Capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje

Usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

Dimensión 3. Capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

Dimensión 4. Capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, apartir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Dimensión 5. Capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Dimensión 6. Capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Cada uno de los seis desempeños se valorarán empleando una rúbrica o pauta que permitirá ubicar al docente evaluado en uno de los cuatro niveles de logro siguientes: deficiente, bajo, adecuado y muy destacado.

Con esta rúbrica de evaluación de desempeño docente se buscará dar oportunidades para que los docentes demuestren sus habilidades y destrezas y reciban retroalimentación útil para la mejora de su práctica. Además, se debe evitar generar ansiedad o temor hacia la situación de evaluación.

Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse según Bretel (2002) es “¿para qué evaluar?, tratándose de un asunto delicado, por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo, entre ellos los efectos secundarios que puede provocar” (p. 18). Es por esta razón que la evaluación en su condición de ser formativa debe además de valorar al docente como profesional y también lo debe hacer como persona.

El Ministerio de Educación (2007) procede otras funciones como es el caso de la función diagnóstica para que sirva como un patrón de capacitaciones o asesorías que permitan mejorar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores del desempeño.

Por la importancia de las variables de estudio, esta investigación pretende relacionar el síndrome de burnout con el nivel de desempeño docente en la I.E. La Alborada Francesa.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General.

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su desempeño laboral en la IE La Alborada Francesa de Comas?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes?

1.4.3. Justificación.

Según Méndez (1995), citado por Bernal (2006), la justificación de un estudio de investigación puede ser de carácter teórico, práctico o metodológico.

Justificación teórica.

El presente estudio tiene justificación teórica, ya que, presenta una gran variedad y diversidad de teorías respecto al síndrome de burnout y el nivel de desempeño docente, estas teorías abordadas desde distintos puntos de vista fue orientada en función a docentes de secundaria de una institución educativa pública de nivel secundaria de menores; por lo tanto, el trabajo teórico de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo gnoseológico de la ciencia, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre las dos variables. El desempeño docente implica que se genere aprendizajes de forma significativa y contextualizada en

los estudiantes para lograr mayor rendimiento académico y su desarrollo integral, razón por el cual el docente debe estar en óptimas condiciones y que asuma responsablemente su compromiso laboral.

En la investigación se presentan antecedentes y fundamentos teóricos que permiten abordar científicamente el problema planteado, pues el análisis de las diferentes teorías sobre el síndrome de burnout y el desempeño laboral sustentan la importancia de lograr el desarrollo del estudiante.

Justificación metodológica.

El presente estudio, acude al empleo de técnicas de investigación utilizando cuestionarios y su procesamiento en software, estos instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios similares. Por todo lo expuesto anteriormente el presente trabajo de investigación es muy importante porque va a ayudar a determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el nivel de desempeño docente. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para la institución, porque los resultados servirían como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los estudiantes a nivel institucional.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.

1.5.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Hipótesis específica 2.

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.

Hipótesis específica 3.

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico?

Hipótesis específica 4.

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Hipótesis específica 5.

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

Hipótesis específica 6.

Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre los niveles de burnout presentados por los docentes y su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.

1.6.2. Objetivos específicos.

Objetivo específico 1.

Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Objetivo específico 2.

Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.

Objetivo específico 3.

Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Objetivo específico 4.

Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Objetivo específico 5.

Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

Objetivo específico 6.

Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

II. Método

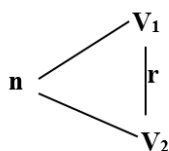
2.1. Diseño de estudio

El diseño de la investigación fue no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. De acuerdo con Carrasco (2014) es no experimental “porque no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio, sino que se capta la realidad tal como sucede sin buscar las variaciones de sus características”, para el caso se analizó el Síndrome de burnout y el nivel de desempeño docente, tal como ocurren en el contexto del estudio, es decir sin alterar las condiciones en las que ocurren estos procesos.

Fue transversal por qué se midieron las variables en un espacio y tiempo único, para Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p.155) “es como tomar una fotografía de algo que sucede”, para el caso se recogió la información necesaria una sola vez durante el 2017 en la IE La Alborada Francesa.

Asimismo, las investigaciones alcanzan un nivel; en este estudio el nivel o alcance fue el correlacional, es decir se pretendía establecer las variaciones que ocurren en las variables estudiadas cuando están asociadas. El estudio queda representado por el siguiente esquema:

Dónde:



n : Muestra de Estudio o unidad de análisis

V1 : Síndrome de burnout

V2 : Desempeño docente

r : relación

Metodología

La investigación se desarrolló bajo un paradigma positivista, porque es un problema real, existente, objetivo y medible, con un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2010), indicaron que la investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p. 4).

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo y según Bisquerra (2010) expresó:

A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético deductivo. (p.62)

Tipo de investigación

La presente investigación fue básica, porque busca conocer, incrementar el conocimiento, es sustantiva, pues se orientó a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad (Sánchez y Reyes, 2009). Este tipo de investigación, según Carrasco (2006) trató de responder a los problemas teóricos o fácticos, pues su propósito fue responder objetivamente a interrogantes planteadas en cierto fragmento de la realidad, siendo su ámbito la realidad social y natural

El alcance de la investigación fue correlacional (Hernández, et.; 2010), porque permitió asociar las variables mediante un patrón predecible, explicó la relación entre las variables de estudio y midió el nivel del síndrome de burnout y el nivel de desempeño docente en la Institución Educativa La Alborada Francesa, del distrito de Comas.

2.2. Variables, operacionalización

En la investigación se establecieron como variables de estudio el síndrome de burnout y el desempeño docente. Estas variables fueron de naturaleza cualitativa y de escala ordinal, por lo tanto, se pudieron establecer relaciones de orden entre las categorías.

2.2.1. Definición conceptual de las variables

Consiste en establecer las características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) las presenta como definiciones de diccionarios o de libros especializados que describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno. Es decir, se define la variable diciendo ¿qué es?

Variable Independiente 1: Síndrome de Burnout

Según Maslach y Jackson (1981) entienden que el *burnout* se configura como *Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal*. Esta definición, que no se aparta de la asunción de las variables del trabajo como condicionantes últimas de la aparición del burnout, tiene la importancia de no ser teórica, sino la consecuencia empírica del estudio que las autoras desarrollaron en el año 1984. Estas tres dimensiones se caracterizan por:

El **agotamiento emocional y físico** se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.

La **despersonalización o deshumanización** se caracteriza por tratar a los clientes, compañeros y la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

La **disminución de la realización personal** en el trabajo que se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas.

En el estudio realizado se asumió la definición aportada por Maslach y Jackson (1981)

Variable Independiente 2: Desempeño docente

Valdéz (2009) puntualizó que: “es el pilar para lograr que los educandos sean animados a planear y evaluar su propia contribución a los objetivos de la educación y a asumir mayores responsabilidades”. (p. 39)

En este apartado se entiende que lo más importante es dar participación a los miembros, respetando sus igualdades y limitaciones dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

2.2.2. Definición operacional de las variables

Del síndrome de burnout

Cherniss (1980) es uno de los primeros autores que enfatiza la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del burnout y lo define como “cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas”. Este concepto estaría vinculado a un triple proceso:

Desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés).

Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento.

En el estudio a realizar se asume la definición aportada por Maslach y Jackson (1981).

Según Maslach y Jackson (1981) (citado en Maslach, 2001), entienden que el burnout se configura como "un Síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal". Esta definición, que no se aparta de la asunción de las variables del trabajo como condicionantes últimas de la aparición del burnout, tiene la importancia de no ser teórica, sino la consecuencia empírica del estudio que las autoras desarrollaron en el año 1984. Estas tres dimensiones se caracterizan por:

El agotamiento emocional y físico se caracteriza por una ausencia o falta de energía, entusiasmo y un sentimiento de escasez de recursos. A estos sentimientos pueden sumarse los de frustración y tensión en los trabajadores que se dan cuenta que ya no tienen condiciones de gastar más energía.

La despersonalización o deshumanización se caracteriza por tratar a los clientes, compañeros y la organización como objetos. Los trabajadores pueden demostrar insensibilidad emocional, un estado psíquico en que prevalece el cinismo o la disimulación afectiva, la crítica exacerbada de todo su ambiente y de todos los demás.

La disminución de la realización personal en el trabajo que se caracteriza como una tendencia del trabajador a autoevaluarse de forma negativa. Las personas se sienten infelices consigo mismas, insatisfechas con su desarrollo profesional, experimentan una declinación en el sentimiento de competencia y de éxito en su trabajo y en su capacidad de interactuar con las personas.

Del nivel del desempeño docente

Para establecer la característica deseada de esta variable se empleó la información proporcionada de cada docente, por los directivos de la IE; esta información que estuvo referida a las capacidades fue recogida en una rúbrica de evaluación, elaborada por el Ministerio de Educación del Perú en el 2017, en el cual se consideran seis desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula, las cuales se considerarán como dimensiones para la presente investigación.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable síndrome de burnout.

Dimensiones	Indicadores	Items	niveles/rango
Agotamiento emocional	Siente desmotivación en su labor pedagógica.	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	1.Sin burnout Leve Moderado Profundo
		Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
		Me siento frustrado por el trabajo.	
	Siente fatiga al término de su labor diaria.	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
		Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
		Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
	Se irrita fácilmente al no poder cumplir con el trabajo requerido.	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
		Siento que me he hecho más duro con la gente.	
		Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
Despersonalización	Muestra insensibilidad con las personas en su entorno.	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
		Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
		Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
	Trata a sus alumnos como objetos impersonales.	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
		Siento que me he hecho más duro con la gente.	
		Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
Realización personal	Tiene sentimientos de frustración profesional.	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
		Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
		Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
	No participa en las actividades institucionales, familiares y sociales.	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
		Me siento muy enérgico en mi trabajo.	1.Sin burnout 2. Leve 3. Moderado 4. Profundo
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	

Tabla 2.

Operacionalización del nivel de desempeño docente.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel/Rango
Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Acciones del docente para promover el interés y/o la participación de los estudiantes en las actividades de aprendizaje. Proporción de estudiantes involucrados en la sesión. 3. Acciones del docente para favorecer la comprensión del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende	El docente no ofrece oportunidades de participación. Más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desganado o signos de aburrimiento El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas. 6. Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden.	
Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	1. Tiempo de la sesión en que los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizajes. 2. Fluidez con que el docente maneja las transiciones entre actividades, las interrupciones y las acciones accesorias	En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos. Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos. La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos. Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje. 14. En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.	Nivel 1: Insatisfactorio Nivel 2: Proceso Nivel 3: Satisfactorio Nivel 4: Destacado
Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	1. Actividades e interacciones, entre docente y estudiantes o entre estudiantes que promueven efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	15. El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones. Que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios. Que Copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula. El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra. El docente promueve efectivamente el	

		razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión. El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.	
Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	1. Monitoreo que realiza el docente del trabajo de los estudiantes y de sus avances durante la sesión. 2. Calidad de la retroalimentación que el docente brinda. 3. Adaptación de las actividades que realiza en la sesión a partir de las necesidades de aprendizaje identificadas.	El docente no monitorea Lo hace muy ocasionalmente (menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes). Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta. No da retroalimentación de ningún tipo. El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incomprensión y desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje. El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta). El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o Adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas. El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)	
Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Trato respetuoso y consideración hacia la perspectiva de los estudiantes. Cordialidad o calidez que transmite el docente. Comprensión y empatía del docente ante las necesidades afectivas o físicas de los estudiantes	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho. El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes. El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante. Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, Siempre se muestra empático con sus necesidades afectivas o físicas. El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas. Es cordial con ellos y les transmite calidez.	Nivel 1: Insatisfactorio Nivel 2: Proceso Nivel 3: Satisfactorio Nivel 4: Destacado
Regula positivamente el	Tipos de mecanismos que emplea el	38. Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente	Nivel 1: Insatisfactorio Nivel 2:

comportamiento de los estudiantes	docente para regular el comportamiento y promover el respeto de las normas de convivencia en el aula: positivos, negativos, de maltrato. Eficacia con que el docente implementa los mecanismos para regular el comportamiento de los estudiantes, lo que se traduce en la mayor o menor continuidad en el desarrollo de la sesión.	<p>mecanismos negativos.</p> <p>39. Es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).</p> <p>No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.</p> <p>Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.</p> <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.</p> <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión.</p> <p>El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz</p> <p>45 El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.</p>	Proceso Nivel 3: Satisfactorio Nivel 4: Destacado
-----------------------------------	--	--	---

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto, para la presente investigación se tomó en cuenta a los 76 docentes que en el 2017 se desempeñaban en la IE La Alborada Francesa.

Se consideraron como criterios de inclusión el ser docente nombrado o contratado, presentar como mínimo dos años de trabajo en la IE, no estar haciendo uso de licencias o permisos especiales y no haber sido procesado administrativamente.

En la investigación el trabajo se desarrolló con todos los docentes de la IE, por no constituir una población numerosa y existir la posibilidad de obtener la información de todos ellos, lo cual era conveniente para el estudio porque disminuía el riesgo de sesgo en la información. En tal sentido no se requirió de ninguna muestra al ser estudio de tipo censal, tomando en consideración que Hernández et al (2014) definió a la muestra como una fracción de la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que, mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo permiten indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Instrumentos de recolección de datos:

El instrumento que se aplicó para medir el Síndrome de burnout es el Maslach Burnout Inventory, MBI, creado por Maslach y Jackson en 1981, (citado en Maslach, 2001). El inventario aplicado de esta forma muestra evidencias de confiabilidad para el Agotamiento Emocional de aproximadamente 0.90, de 0.76 para Despersonalización y de 0.76 para Realización Personal en el trabajo (Alderete, 2003; Moreno y otros, 1986; Salgado, 1997; Guerrero, 2003).

Para medir el Desempeño Docente se aplicó la rúbrica de evaluación para analizar el desempeño docente, elaborada por el Ministerio de Educación del Perú en el 2017, en el cual se consideran seis desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula, las cuales se considerarán como dimensiones para la presente investigación.

Ficha técnica del Síndrome de burnout

Nombre	:	Maslach Burnout Inventory, MBI
Autor	:	Maslach y Jackson (1981)
Procedencia	:	EE. UU.
Objetivo	:	Medir síndrome de burnout.
Administración	:	Individual
Duración	:	Aproximadamente de 20 a 30 minutos.
Estructura	:	El test consta de 22 ítems.

Nivel de escala calificación:

A Nunca

B Casi nunca

C Casi siempre

D Siempre

Ficha técnica de variable nivel de desempeño docente

Nombre	:	Rúbrica del nivel desempeño docente
Autor	:	Rúbrica del MINEDU
Procedencia	:	Lima- Perú, 2017
Objetivo	:	Medir la percepción del nivel de desempeño docente
Administración	:	Individual, colectivo
Duración	:	Aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Estructura : La encuesta consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación: Insatisfactorio, proceso, satisfactorio, destacado.

Validación y confiabilidad de los instrumentos

Para Hernández, et al (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201); en la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. El juicio de expertos establece la validez de contenido. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de tres o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos analizando su:

Pertinencia, evalúa las características relacionadas con el proceso actual

de la gestión materia de investigación y si el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia, si el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: evalúa la comprensión del ítem para el nivel de los encuestados y obtener respuestas objetivas, teniendo en cuenta que el ítem debe ser conciso, exacto y directo.

Tabla 3.

Resultado del análisis por juicio de expertos.

N°	Experto	Aplicable
Experto 1	Dra. Luzmila Garro Aburto	Si
Experto 2	Dr. Rodolfo Talledo Reyes	Si
Experto 3	Dra. Gladys Sánchez Huapaya	SI

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach. Se realizó una prueba piloto y se aplicó a 20 docentes con las mismas características de la muestra

de estudio, dentro del tiempo establecido, luego se procesó estadísticamente con el coeficiente Alpha de Cronbach, dado que se trata de una escala de multi respuestas.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) "La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados" (p.210).

Por lo tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 4.
Niveles de confiabilidad.

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 5.
Estadística de fiabilidad del síndrome de burnout.

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,767	22

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de fuerte confiabilidad.

Tabla 6.
Estadística de fiabilidad del nivel de desempeño docente.

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,727	6

Por lo tanto, el nivel de confiabilidad es de moderada confiabilidad.

2.5. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

El análisis se realiza de datos cualitativos ordinal ya que se recolectó mediante una escala de opinión asimismo hay varias categorías, por ello se expondrá en tablas y figuras de frecuencias descriptivas es decir de frecuencia absoluta (cantidad) y frecuencia relativa (porcentaje).

Estadística inferencial

Por tratarse de variables cualitativas, se aplicará una prueba No Paramétrica, la que en este caso se trata del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Ávila (2012) “el coeficiente de correlación por rangos (ρ) es una medida de asociación de dos variables expresadas”. El estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x – y, N es el número de parejas, esto a razón del objetivo e hipótesis de investigación que busca determinar la relación entre dos variables.

Nivel de significación

Si es menor del valor 0.05 se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error).

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procedió a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). La contrastación de las hipótesis se

debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nulas o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

2.6. Aspectos éticos

Los datos indicados en esta investigación fueron recogidos del grupo de investigación y se procesaron de forma adecuada sin adulteraciones, pues estos datos están cimentados en el instrumento aplicado. La investigación contó con la autorización correspondiente (directora de la institución).

Asimismo, se mantuvo:

El anonimato de los sujetos encuestados

El respeto y consideración

No hubo prejuizgamiento.

Citas de textos y documentos revisados y consultados.

No se realizará manipulación de los resultados.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

3.1.1. Niveles de burnout en los profesores de la IE *La Alborada Francesa*

De los datos que se muestran en la tabla 7, referidos a los niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas; se aprecia que todos presentan al menos un nivel de burnout; siendo el más común entre ellos el nivel moderado, el mismo que se encuentra presente en el 84,2% de estos. Destaca que existe un 10,5% de los docentes que presentan un nivel profundo de burnout.

Tabla 7.

Niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.

	Porcentaje
Leve	5,3%
Moderado	84,2%
Profundo	10,5%
Total	100,0%

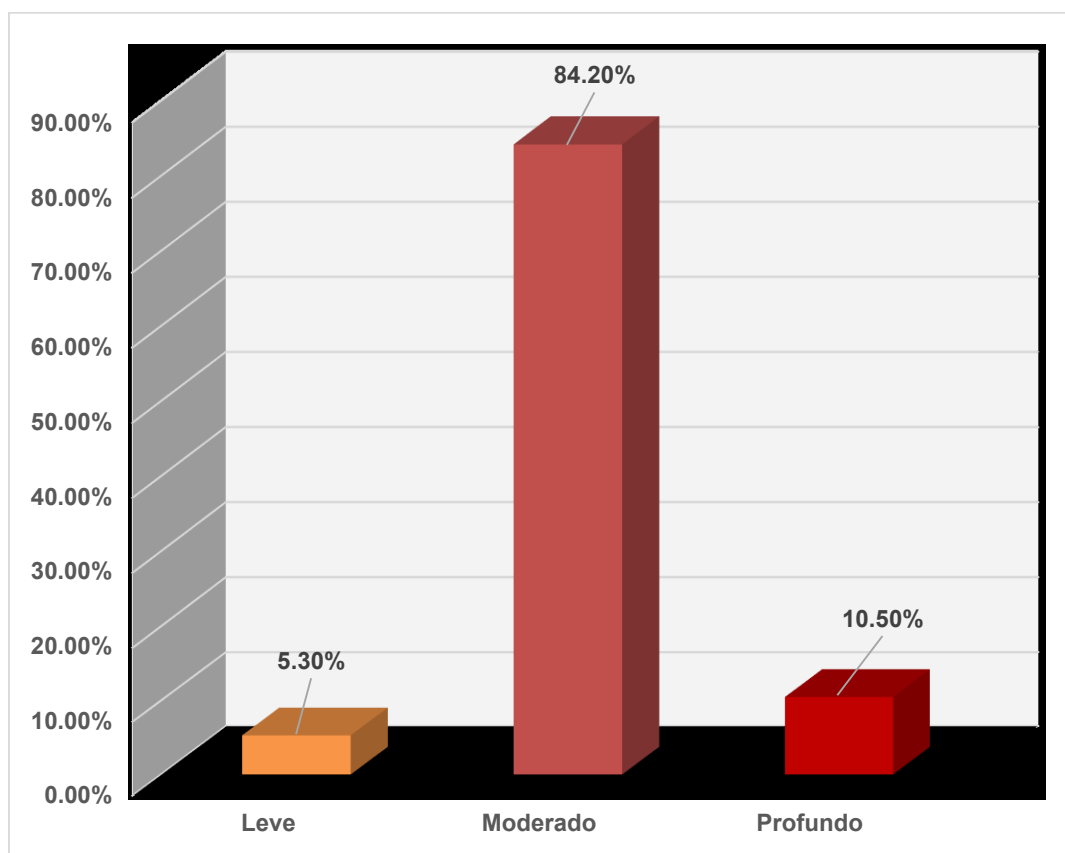


Figura 1. Niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.

Aspectos evaluados en los niveles de burnout

De la información que se obtiene de la tabla 8, referida a aspectos evaluados en los niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas, respecto al agotamiento emocional la mayoría de los docentes participantes en la investigación se ubican el nivel leve; en cuanto a la despersonalización si bien la mayor parte de estos solo llegan al nivel leve, un preocupante 36,9% se ubican en los niveles moderado y profundo; sobre la no realización personal 73,6% alcanzan un preocupante nivel moderado y profundo.

Tabla 8.

Aspectos evaluados en los niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.

	Agotamiento emocional	Despersonalización	No Realización Personal
Leve	78,9%	63,2%	26,3%
Moderado	15,8%	31,6%	36,8%
Profundo	5,3%	5,3%	36,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

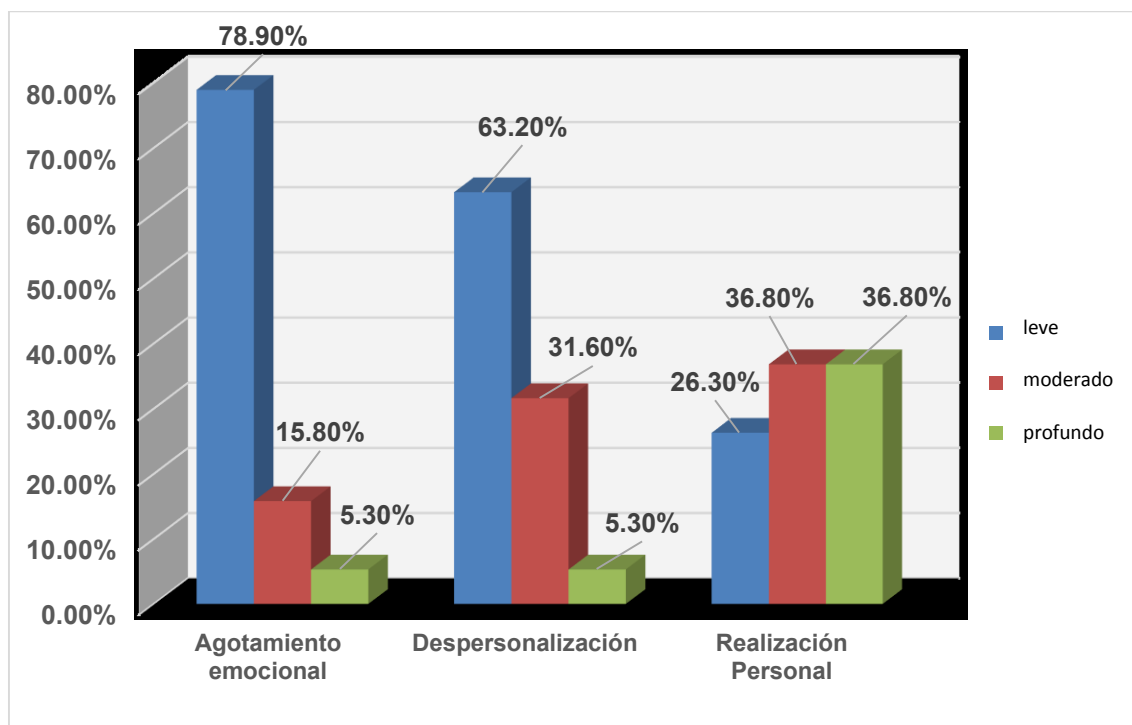


Figura 2. Aspectos evaluados en los niveles de burnout presentados por los docentes de la IE La Alborada Francesa de Comas.

Niveles de desempeño docente

De los datos que se consignan en la tabla 9, sobre el desempeño docente en la IE La Alborada Francesa de Comas, el 73,7% se ubica en los niveles satisfactorio y destacado; resalta que alrededor de la cuarta parte de los docentes se encuentran aún el nivel en proceso.

Tabla 9.

Desempeño docente en la IE La Alborada Francesa de Comas.

	Porcentaje
En proceso	26,3%
Satisfactorio	57,9%
Destacado	15,8%
Total	100,0%

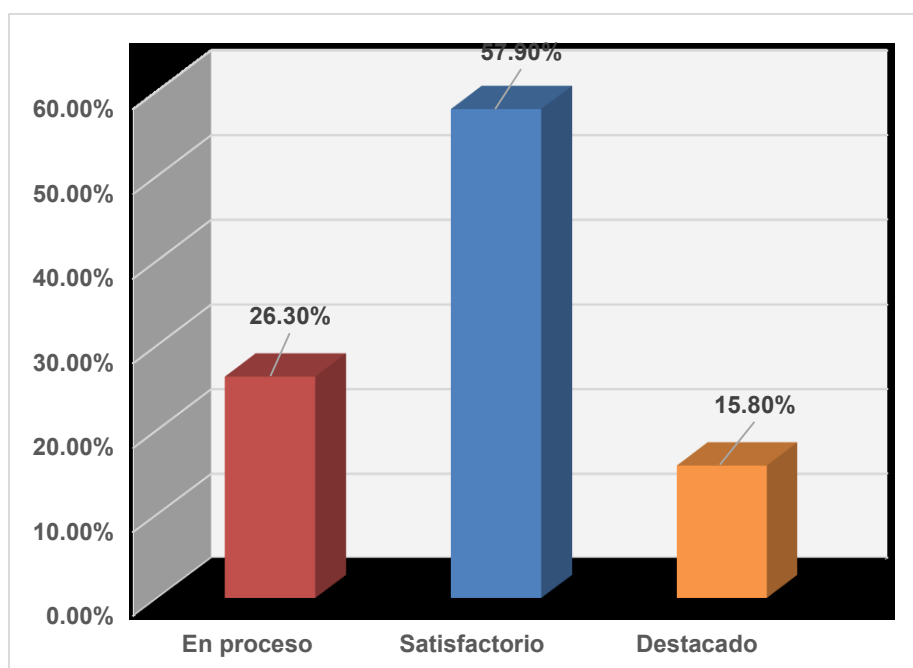


Figura 3. Desempeño docente en la IE La Alborada Francesa de Comas.

Aspectos evaluados en el desempeño docente

En cuanto a los aspectos evaluados en el desempeño docente de la IE La Alborada Francesa de Comas, los datos que se presentan en la tabla 10 indican que, en tres de estos aspectos se logra alcanzar niveles satisfactorios y destacados, Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje - Propicia un ambiente

de respeto y proximidad - Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, encontrándose porcentajes bajos en los niveles de proceso y destacado. En cuanto a los aspectos, Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje - Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, resalta que un porcentaje bastante alto 36,8% aún se encuentra en nivel en proceso; mientras que el que mayor expectación genera es el aspecto Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, el que presenta un 57,9% en nivel insatisfactorio y en proceso.

Tabla 10.

Aspectos evaluados en el desempeño docente de la IE La Alborada Francesa de Comas.

	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes
Insatisfactorio	0,0%	5,3%	36,8%	5,3%	0,0%	0,0%
En proceso	36,8%	15,8%	21,1%	36,8%	10,5%	15,8%
Satisfactorio	47,4%	47,4%	21,1%	57,9%	52,6%	42,1%
Destacado	15,8%	31,6%	21,1%	0,0%	36,8%	42,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

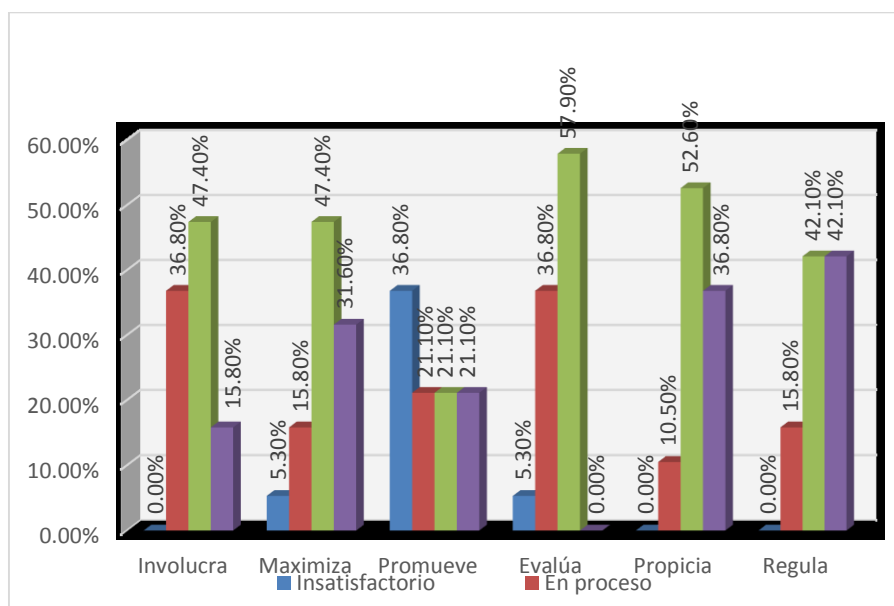


Figura 4. Aspectos evaluados en el desempeño docente de la IE La Alborada Francesa de Comas.

3.2. Contrastación de hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

Ho: Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.

Ha: Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$\rho \text{ (sig)} \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0$; $\rho \text{ (sig)} < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 11.

Síndrome de burnout y desempeño docente.

			Síndrome de Burnout	Desempeño docente
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,605
		Sig. (bilateral)	.	0,006
		N	76	76
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	-0,605	1,000
		Sig. (bilateral)	0,006	.
		N	76	76

Decisión estadística

De los datos que se muestran en la tabla 11, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman -0,605; se tiene un p valor 0,006 menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente

con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas. Por tanto, se rechaza H_0 .

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H_0 : Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

H_a : Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 12.

Síndrome de burnout e Involucrar activamente a los estudiantes.

			Síndrome de Burnout	Involucrar activamente a los estudiantes
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,530
		Sig. (bilateral)	.	0,020
		N	76	76
	Involucrar activamente a estudiantes	Coeficiente de correlación	-0,530	1,000
		Sig. (bilateral)	0,020	.
		N	76	76

Decisión estadística

De los datos que se muestran en la tabla 12, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman -0,530; se tiene un p valor 0,020 menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que,

los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Por tanto, no se acepta H_0 .

Hipótesis específica 2

H_0 : Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.

H_a : Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para Maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 13.

Síndrome de burnout y Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.

Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Síndrome de Maximiza el tiempo Burnout dedicado al aprendizaje	
			1,000	-0,594
			.	0,007
			76	76
	Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-0,594	1,000
			0,007	.
			76	76

Decisión estadística

De los datos que se muestran en la tabla 13, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman -0,594; se tiene un p valor 0,007 menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que,

los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje. Por tanto, no se acepta H_0 .

Hipótesis específica 3

H_0 : Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

H_a : Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 14.

Síndrome de burnout y promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.

Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	Síndrome de Burnout	Promueve razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico
			1,000	-0,494
		Sig. (bilateral)	.	0,032
		N	76	76
	Promueve razonamiento, creatividad y/o pensamiento crítico	Coeficiente de correlación	-0,494	1,000
		Sig. (bilateral)	0,032	.
		N	76	76

Decisión estadística

De los datos que se muestran en la tabla 14, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman -0,494; se tiene un p valor 0,032 menor al valor de α ,

deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Por tanto, no se acepta H_0 .

Hipótesis específica 4

H_0 : Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

H_a : Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 15.

Síndrome de burnout y evalúa el progreso de los aprendizajes.

Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	Síndrome de Burnout	Evalúa el progreso de los aprendizajes
			Sig. (bilateral)	
		N	76	76
	Evalúa el progreso de los aprendizajes	Coeficiente de correlación	-0,508	1,000
		Sig. (bilateral)	0,026	.
		N	76	76

Decisión estadística

De los datos que se muestran en la tabla 15, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,508$; se tiene un p valor $0,026$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Por tanto, no se acepta H_0 .

Hipótesis específica 5:

H_0 : Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

H_a : Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 16.

Síndrome de burnout y propiciar ambiente de respeto y proximidad.

Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Propicia un ambiente Síndrome de respeto y de Burnout proximidad	
			1,000 . 76	-0,629 0,004 76
	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N		
			-0,629 0,004 76	1,000 . 76

Decisión estadística

De los datos que se muestran en la tabla 16, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,629$; se tiene un p valor $0,004$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad. Por tanto, no se acepta H_0 .

Hipótesis específica 6:

H_0 : Los niveles de burnout que presentan los docentes no se relacionan inversamente con su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

H_a : Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05 \cong 5\%$$

Regla de decisión:

$$\rho \geq \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_0; \rho < \alpha \rightarrow \text{se acepta } H_a$$

Prueba estadística: Correlación de Spearman

Tabla 17.

Síndrome de burnout y regula positivamente el comportamiento.

			Síndrome de Burnout	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-0,572
		Sig. (bilateral)	.	0,010
		N	76	76
	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Coeficiente de correlación	0,285	1,000
		Sig. (bilateral)	0,237	.
		N	76	76

Decisión estadística:

De los datos que se muestran en la tabla 17, se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,572$; se tiene un p valor $0,010$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes. Por tanto, no se acepta H_0 .

IV. Discusión

Los niveles del síndrome de Burnout que se encontró en los docentes de la I.E. Alborada Francesa del distrito de Comas, evidenciaron que el 84,2% tenían un nivel moderado, este se debería sobre todo a la falta de realización personal que para el 73,6% de los casos estuvieron en los niveles medio y alto, y en algunos casos a la despersonalización que llega a un 31,6%, según Maslach y Jackson (1981) es una característica de insensibilidad emocional que presentan los trabajadores, en este caso los docentes, frente a los estudiantes y a los miembros de la institución.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Álvarez (2013) en su investigación “Estrés laboral, Síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio privado de Quito en el periodo marzo a julio del 2013”, en el cual el estrés laboral alcanzó el nivel medio alto en los participantes de su estudio; y por Arias y Jiménez (2009), en su estudio “Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”, los que determinaron que el 91,5% de las docentes presentaron un nivel moderado de Burnout.

En cuanto al desempeño docente de la I.E. Alborada Francesa del distrito de Comas, los datos permitieron conocer que este se ubicó entre satisfactorio y destacado para el 73,7% de los docentes, aunque es preocupante que un 26,3% de estos se encuentren aun en el nivel en proceso, que reflejaría los datos que se obtuvieron en los aspectos involucramiento activo, el promover el razonamiento y la creatividad en los estudiantes, así como la evaluación del proceso los que alcanzaron el nivel proceso e insatisfactorio entre el 36,8% y 57,9%.

Respecto al desempeño del docente, Valdez citado por Vásquez (2009) “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

También Montenegro. (2003) señaló que: “El desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 18). Los resultados y lo mencionado por los autores, explicaría el nivel alcanzado por los docentes, los que muchas veces se ven afectados por factores ajenos a su labor y que son parte de todo aquello que forma parte del entorno de estos.

Las pruebas estadísticas aplicadas no establecen que existe relación entre los niveles de Burnout de los docentes y su desempeño; no existen evidencias estadísticas que indiquen una relación entre ambas variables; lo que se mantiene en cada una de las hipótesis específicas planteadas y con lo cual se corrobora la no existencia de una correlación significativa.

Estos resultados evidenciarían que las causas de los niveles de Burnout presentados por los docentes de la IE Alborada Francesa del distrito de Comas, no se deberían a su desempeño docente, lo que se corrobora con lo expresado por Moreno y Peñacoba (1999) “el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca más el burnout; ya que de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al burnout (Moreno y Peñacoba, 1999, en Quiceno, Vinaccia, 2007, p.118). En otras palabras, el estrés está relacionado con un sinnúmero de situaciones que pertenecen a la vida cotidiana y el burnout es sólo una de las formas que tiene de avanzar el estrés laboral.

Asimismo, el Comité mixto OIT – OMS 1984 en Parra, (2001) consideraba que la profesión docente, es una profesión dura, que exige al trabajador tratar con personas, adaptarse constantemente a nuevas necesidades, por lo que se vuelve un escenario complejo, cuyas condiciones materiales evidencian significativa escasez de recursos, y condiciones psicosociales, las que han sido sistematizadas en algunos factores relevantes como: interacciones entre el trabajo y su medio ambiente; la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; las capacidades del trabajador; sus necesidades; su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

V. Conclusiones

Luego de realizada la tabulación y el respectivo análisis del presente trabajo de investigación, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Primera:** Que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,605$; se tiene un p valor $0,006$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias que si existe relación entre los niveles de burnout presentados por los docentes y su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.
- Segunda:** Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,530$; se tiene un p valor $0,020$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, si existe relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.
- Tercera:** Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,594$; se tiene un p valor $0,007$ igual al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, si existe relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.
- Cuarta:** Se tiene un p valor $0,032$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, si existe relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico
- Quinta:** Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,508$; se tiene un p valor $0,026$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, si existe relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y

su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

Sexta: Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,629$; se tiene un p valor $0,004$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, si existe relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.

Séptima: Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,572$; se tiene un p valor $0,010$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, si existe relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

VI. Recomendaciones

- Primero:** Se recomienda elaborar un plan educativo para minimizar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes.
- Segundo:** Que se organicen actividades con el fin de interrelacionar al personal docente.
- Tercero:** Crear espacios de socialización y sano esparcimiento con el fin que los docentes no se saturen y mejoren su nivel de motivación.
- Cuarto:** Mejorar el clima organizacional y los niveles de motivación, así como el compromiso organizacional.
- Quinto:** Programar charlas y capacitaciones con el fin de lograr personas que mejoren profesional y personalmente creando sentimientos de fidelidad y lealtad hacia la institución.
- Sexto:** Las directivas de la institución deben observar y ayudar a los docentes que presentan estrés laboral (10 %), generado en este caso por situaciones de la vida cotidiana.

VII. Referencias

- Alderete, M.; Pando, M.; Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). *Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Básica, Nivel Primaria de Guadalajara*, Investigación en Salud, Vol. 5, N°1.
- Almendo, C. (2001). Síndrome de Burnout. Obtenido de <http://www.diezminutos.org/Burnout.html>
- Álvarez, M. (2013). *Estrés laboral, Síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio privado de Quito en el periodo marzo a julio del 2013*. (Tesis inédita para el título de Salud Ocupacional). Universidad Internacional SEK.
- Arias, W. y Jiménez, N. (2009). *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Educación, 23 (42), 53-76.
- Asencio, E. (2003). *La dinamización del proceso de enseñanza-aprendizaje de las ciencias*. Universidad Pedagógica "Félix Varela".
- Ávila, A. (2012). Tesis de Pregrado. Facultad de Ingeniería, Escuela de Ingeniería de los Recursos Naturales y del Ambiente, Universidad del Valle, Colombia. Bedoya, M., Co.
- Benites, Vilela Ysabel. (2014). *Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos*. Facultad de letras y ciencias humanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Bisquerra, R. (2010). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. El enfoque de la educación emocional. Madrid: Wolters Kluwer.
- Bleger, J. (1983). *Psicología de la conducta*. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.
- Bretel, L. (2002). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Madrid.

- Buunk, B. y Schaufeli, W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53- 69). London: Taylor & Francis
- Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (2010). *Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral*. Revista digital de prevención. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/5468>
- Chernis, C. (1980). *El Burnout profesional en las organizaciones de servicios humanos*. New York. Praeger
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout*. En W. B.
- Claro, S; Bedregal, P (2002). *Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile*. Revista Médica de Chile.
- Da Silva, F. (2001). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de <http://www.castalia.org.uy/docs/libros/DrograsyEtica/FreddyDaSilva.pdf>
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Díaz, L. & Odar, J. (2013). *Síndrome de Burnout de una institución educativa estatal y privada-Chiclayo*. (Tesis inédita para la obtención de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. Journal of Social. Issues, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. (1980). *Burnout*. Nueva York: Doubleday.

- García, E. y Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. México DF: Trillas.
- Gil, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Golembiewski, R., Munzenrides, R. & Carter, D. (1983). *Phases of progressive burnout and their site covariants: Critical issues in OD research and praxis*. Journal of Applied Behavior Science, 19(4), 461-481.
- Gonzáles, A. (2013). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E José Tadeo Monagas*.
- Guerrero, E. (1996). *Salud, estrés y factores psicológicos*. Obtenido de Aidex: <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>
- Guerrero, E. (2003). *Análisis Pormenorizado de los Grados de Burnout y Técnicas de Afrontamiento del Estrés Docente en Profesorado Universitario, Anales de Psicología*, Vol. 19, Nº 1, pp. 145-158
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. 2. ° Congreso Pedagógico Nacional
- Guerrero, B. E. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de Psicología*, 19(1), 145-158.
- Gutiérrez, M. (1999). *El liderazgo Transformacional en el Docente Universitario*. Revista Virtual de educación Superior Vol. 1 N 1. Panamá.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 5ta). México: Editorial Mc Graw – Hill Interamericana.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la indagación*. México: Mc Graw Hill Editores.

- Hobfoll, S. E. & Freedy, J. (1993). *Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp.115-129). London: Taylor & Francis.
- Jarvis, M. (2002). *Teacher stress: a critical review of recent findings and suggestions for future research directions*. 4(1), 1-7. xii
- Jenkins, S., & Calhoun, J. (1991). *Estudio de la comunicación organizacional: Su evolución y su futuro*. México: Editorial Mc Graw - Hill.
- Lodolo, V., Pecori, F., Della, M., Iossa A., Vizzi, F., Fontani, S. et al. (2004). *Is there any correlation between psychiatric disease and the teaching profession*. *Medicina del Lavoro*, 95(5), 339-353.
- Martínez, A. (2001). *Clima organizacional, conceptos y factores*. México: Editorial nueva latinoamérica.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1979). *Policías quemados y sus familias*, *Psychology Today*, 12 (12), 59-62.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *El Síndrome de Burnout*. Madrid: TEA.
- Maslach, C. (1982). *MBI. Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1997): *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Trabajo y burnout*. *Annual Review of Psychology*, 397-422.
- Matos, L. (2005). *School culture, teachers' and students' achievement goals as communicating vessels*. A study in Peruvian secondary schools. Tesis doctoral no publicada, Universidad de Lovaina, Bélgica. [en línea].

Méndez, C. (1995): *Política Social y Trabajo Social*, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Foro Nacional de Educación para Todos*. Recuperado el 26 de julio del 2012, <http://www.minedu.gob.pe/educacionparatodos/Politicas.php>

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Ley 29062*. Recuperado el 10 de julio del 2010, http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php

Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de evaluación de desempeño docente SEDD*. Programa de educación en áreas rurales PEAR. Lima: MED, Gestión pedagógica.

Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial*. Ley N° 29062. Recuperado el 10 de agosto del 2010, de http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf.

Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima: MINEDU.

Ministerio de Educación del Perú (2017). *Ficha de evaluación del desempeño docente en el aula*. Lima: Minedu.

Monja, M. (2012). *Desempeño Docente educa*. Desde la perspectiva del desempeño docente. Perú.

Montenegro, I. (2003). *Evaluación de Desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa Editorial Magisterio. Santa Fe de Bogotá:

Moreno, J. y Peñacoba, C. (1999). *Estrés asistencial en los servicios de salud*. En: M.A. Simon (Ed), *Psicología de la salud*. Siglo XXI, 739-764.

- Muñoz, C., y Correa, C. (2012). *Burnout docente y Estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria*. Revista Colombiana de Ciencias Sociales, 3(2), 1-17.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. Cuba: Ministerio de Salud Pública.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: San Marcos.
- Parra, M. (2001). *Salud Mental y trabajo*. Monografías de gestión en Psiquiatría y salud mental. Universidad de Santiago de Chile.
- Reyes, G. (2012). *Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza*, Vol. 14 N.º 2, pp. 253-267 Colombia: Universidad de la Sabana.
- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente*. Tensiones y tendencias. PRELAC, 1, p. 148.
- Rojas (2012). *El liderazgo transformacional en directores de tres liceos bicentenario y tres liceos regulares de la Región Metropolitana, en la Universidad de Chile*. (Tesis maestría).
- Rudow, B. (1999). *Comprender y prevenir el agotamiento de los docentes: un libro de referencia de investigación y práctica internacional* (pp. 38-58). Nueva York, NY, EE. UU.: Cambridge University Press.
- Salas, D. (2010). *Bienestar Psicológico y el Síndrome de “quemado laboral” (Burnout) en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local No. 7*, Lima, Perú.
- Salgado, A.; Yela J.; Quevedo M.; Delgado C.; Fuentes J.; Sánchez A.; Sánchez y Velasco, C. (1997). *El Síndrome del Burnout: Estudio Empírico en Profesores de Enseñanza Primaria*, Iberpsicología, Vol. 2, N° 1

- Thompson, M., Page, S. , Cooper, C. (1993). *A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. Stress Medicine*, 9, 221-235.
- Valdés, H. (2004). *¿Cómo evaluar? Ponencia presentada por Cuba en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente*, Ciudad de México, México.
- Valdez, H. (2009). *El Desempeño del Maestro y su Evaluación*. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Libertad.
- Winnubst. (1993). *Modelos teóricos- etiológicos del síndrome de burnout*. www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_7.shtml.

Anexos

Anexo 1. Artículo científico

1. TÍTULO

Síndrome de Burnout y desempeño docente, en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017

2. AUTOR

Br. Rolando Mamani Artiaga

3. RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente en los trabajadores docentes de la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017.

La investigación fue de tipo básica desarrollada dentro del enfoque cuantitativo, empleó el método hipotético deductivo bajo un diseño no experimental de alcance correlacional y de corte transversal; el recojo de datos se hizo mediante la técnica de la encuesta, empleando como instrumentos para ambas variables los cuestionarios: MBI (Inventario de burnout de Maslach) y para el desempeño docente un cuestionario de mi autoría basada en la Rúbrica del nivel de desempeño docente del MINEDU, debidamente validados a través de juicios de expertos y cuya confiabilidad se determinó mediante el estadístico Alfa de Cronbach: 0,767 con el que se demuestra su alta confiabilidad. El estudio se realizó con toda la población, conformada por 76 docentes.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ($r = -0,605$) lo que indica una correlación negativa moderada, además el valor de $p = 0,006$ resulta menor al de $\alpha = 0,05$ y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa e indirecta entre el nivel de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Síndrome de burnout y desempeño docente.

5. ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship of the burnout syndrome and the teaching performance in the educational workers of La Alborada Francesa, Comas Educational Institution, 2017

The basic type research developed within the quantitative approach, used the hypothetical deductive method under a non-experimental design of correlational and cross-sectional scope; Data collection was done using the survey technique, using the following questionnaires as instruments for both variables: MBI (Maslach burnout inventory) and for teaching performance the MINEDU teaching performance level rubric, duly validated through expert judgments and whose reliability was determined by the Cronbach's Alpha statistic: 0,767 with which its high reliability is demonstrated. The study was conducted with the entire population consisting of 76 teachers.

The results of Spearman's Rho test, where the value of the correlation coefficient is ($r = -0.605$) which indicates a moderate negative correlation, in addition the value of $p = 0.006$ is lower than that of $\alpha = 0.05$ and consequently, the relation is significant at 95% and the null hypothesis (H_0) is rejected assuming that there is a significant and indirect relationship between the level of Burnout and the teaching performance in the Educational Institution La Alborada Francesa, Comas, 2017.

6. KEYWORDS

Burnout syndrome and teaching performance.

7. INTRODUCCIÓN

Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Muñoz & Correa. (2012). En su investigación “Burnout docente y Estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria” el objetivo fue la identificación de la prevalencia del Síndrome de Burnout y su posible relación con las llamadas estrategias de afrontamiento. Para tal fin se recurrió a una muestra de 120 docentes que laboran en los niveles de primaria y secundaria en diversas instituciones educativas de carácter privado y público, utilizaron un diseño descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal. Se usó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de afrontamiento modificada. Los resultados de presencia del síndrome indican una prevalencia alta en el 16%, media en el 43% y baja en el 41% de la población.

Benites V. (2014), en su tesis Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos realizada en la ciudad de Lima, cuyo propósito fue describir las variables asociadas al burnout docente, para lo cual se establecieron tres objetivos: describir la presencia de burnout en los participantes; comparar los percentiles de burnout según las variables de estudio (sexo, edad, estado civil, hijos, formación profesional, nivel socioeconómico, región, años de experiencia, número de alumnos a cargo, horas de jornada laboral, locus de control y clima laboral); e identificar un modelo de regresión de burnout. Participaron 253 docentes de instituciones educativas de administración pública de 15 regiones del Perú, a quienes se les aplicó cuestionarios para obtener información sobre datos sociodemográficos y para la Evaluación del Síndrome de estar Quemado por el Trabajo – CESQT (Gil-Monte, 2011), así como, las escalas de locus de control de Rittler (Brenlla & Vásquez, 2010) y de clima laboral (Palma, 2004). Los resultados señalaron un nivel general de burnout medio con presencia de sentimientos de culpa. Las diferencias más significativas en los percentiles de burnout se dieron según el locus de control, la región y la percepción del clima laboral. El locus de control externo y el clima laboral desfavorable fueron las variables significativas en el modelo de regresión total. Adicional a las dos anteriores, los años de experiencia y el número de alumnos a cargo también fueron variables significativas en los docentes con más alto burnout. En contraste, en los docentes con más bajo burnout, sólo la variable de horas laborales fue significativa y negativa.

Rojas (2013) en su tesis titulada “La gestión educativa y el desempeño docente de la Institución Educativa Innova School, sedes Chorrillos y Ate”, para optar el grado de magister en la Universidad César Vallejo tuvo el propósito de reconocer la correlación entre gestión educativa y desempeño docente en las escuelas señaladas. La investigación fue de tipo cuantitativo de alcance descriptivo – correlacional. La muestra estuvo conformada por 124 profesores. Se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Se determinó que no existe alta relación en las variables.

Teorías relacionadas al tema

Freudenberger describe por primera vez el cuadro del desgaste profesional o síndrome de Burnout a raíz de su estancia como voluntario en un centro de salud ubicado en la ciudad de New York, en el que se atendían toda clase de toxicomanías, utilizó el término Burnout, con el que eran conocidos los efectos del abuso crónico de sustancias tóxicas en dicha clínica, para definir un conjunto de síntomas médicos –biológicos y psicosociales que se desarrollan dentro de la actividad laboral como resultado de una demanda de energía excesiva. (Bosqued, 2008).

Años después, Maslach (como se citó en Bosqued, 2008) expuso públicamente el término Burnout en el Congreso Anual de la APA (Asociación Americana de Psicología) fomentando con ello la atención de la comunidad científica Síndrome de Burnout en personal asistencial de salud por el tema. Y fue así como, en 1981, luego de haber realizado varias investigaciones, oficializó el síndrome como un proceso de estrés crónico, que se caracterizaba por presentar agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que suele ocurrir entre personas que a menudo trabajan en contacto directo con clientes o pacientes. El Síndrome del Burnout es una patología severa que suele derivarse del stress laboral, Maslach, junto a Jackson (1979) lo designan como SQT, (Síndrome de quemarse por el trabajo) y lo define como una respuesta de estrés crónico a partir de tres factores: cansancio emocional, despersonalización y baja realización profesional. En base a ello, creó el Maslach Burnout Inventory (MBI) o Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach, con el que se han venido realizando diversas investigaciones a

nivel mundial, nacional y local. Para esta investigación se ha considerado el estudio de Maslach y Jackson (1981).

Desencadenantes del Síndrome de Burnout en la profesión docente

Para Jenkins & Calhoun (1991), existen variables que aumentan el burnout en maestros del sector público como la falta de preparación y formación, la incompetencia para resolver problemas, aulas masificadas o expectativas irreales.

Jarvis (2002) identificó tres áreas: los factores intrínsecos a la enseñanza (sobrecarga de funciones y la disciplina de los estudiantes); los factores cognoscitivos, que afectan la vulnerabilidad individual (eficiencia personal) y los factores sistémicos, que operan en el nivel institucional y político (clima organizacional y la ayuda entre colegas).

Desempeño docente

En el Marco del Buen Desempeño Docente (2012, p. 5), la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción, que está expresado en el Proyecto Educativo Nacional, en el cual se señala la revaloración de la carrera docente.

El Ministerio de Educación (2008) en la nueva carrera pública magisterial, se refiere al docente como un mediador y no un transmisor de conocimientos, para lo cual es necesario que posea una actitud crítica, creativa y favorable al cambio, además de una amplia cultura general y capacidad para guiar, motivar y formar integralmente a los estudiantes, así como para trabajar juntamente con los padres de familia y la comunidad.

MINEDU (2012) en el Marco del Buen Desempeño docente define que el desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. (p.87).

En el Marco del Buen Desempeño Docente (2012, p.24), en la definición de desempeño docente se identifican tres condiciones: a) una actuación observable, que puede ser descrito y/o medido, b) responsabilidad, referente a las funciones generales de su profesión y c) el logro de resultados. Se entiende como desempeño a las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas, expresando su competencia.

Valdés. (2004) puntualizó que:

Todo sistema educativo se encuentra relacionado con la calidad del desempeño de sus docentes, aún si se perfeccionan los planes de estudio, programas, material educativo, pero si no se cuentan con docentes eficientes no se logrará un real mejoramiento de la calidad educativa (p.65).

Aspectos que debe conocer un buen docente

Gutiérrez. (1999) afirmó que:

El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiante (es decir, debe saber comunicarse y generar comunicación), el docente debe poner el manifiesto como quien se pone frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; también debe plantear y obedecer unas reglas de juegos claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutirla (p. 45)

Dimensiones del desempeño docente

De las rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente, de acuerdo con el Manual de aplicación emitida por el Ministerio de educación del Perú en el 2017, se consideran seis desempeños evaluados en el instrumento de observación de aula, las cuales se considerarán como dimensiones para la presente investigación.

1. Capacidades para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje: referido a lograr la participación y el interés de los

estudiantes por las actividades propuestas, ayudándolos a ser conscientes del sentido, importancia o utilidad de lo que se aprende.

2. Capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje: usa de manera efectiva el tiempo, logrando que, durante toda o casi toda la sesión los estudiantes estén ocupados en actividades de aprendizaje.

3. Capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. propone actividades de aprendizaje y establece interacciones pedagógicas que estimulan la formulación creativa de ideas o productos propios, la comprensión de principios, el establecimiento de relaciones conceptuales o el desarrollo de estrategias.

4. Capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. Acompaña el proceso de aprendizaje de los estudiantes, monitoreando sus avances y dificultades en el logro de los aprendizajes esperados en la sesión y, a partir de esto, les brinda retroalimentación formativa y/o adecúa las actividades de la sesión a las necesidades de aprendizaje identificadas.

Dimensión 5. Capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad. Se comunica de manera respetuosa con los estudiantes y les transmite calidez o cordialidad dentro del aula. Además, está atento y es sensible a sus necesidades afectivas o físicas, identificándolas y respondiendo a ellas con comprensión y empatía.

Dimensión 6. Capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes. Las expectativas de comportamiento o normas de convivencia son claras para los estudiantes. El docente previene el comportamiento inapropiado o lo redirige eficazmente a través de mecanismos positivos que favorecen el buen comportamiento y permiten que la sesión se desarrolle sin mayores contratiempos.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su desempeño laboral en la IE La Alborada Francesa de Comas?

Problemas específicos: 1 ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje? 2 ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje? 3 ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico? 4 ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza? 5 ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad? 6 ¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes?

Hipótesis general. Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.

Hipótesis específicas: 1 Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. 2. Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje. 3. Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje. 4. Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. 5. Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad. 6. Los niveles de burnout que

presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad

Objetivo general: Determinar la relación entre los niveles de burnout presentados por los docentes y su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.

Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. 2. Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje. 3. Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. 4. Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza. 5. Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad. 6. Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.

8. METODOLOGÍA

La investigación que se realizó es de tipo básica, la que de acuerdo con Carrasco (2014) :“Es una investigación básica en la medida que busca el contraste de la teoría y a través de una prueba de hipótesis se busca la reafirmación o crecimiento del conocimiento de las variables analizadas en función al nuevo contexto donde se gesta el estudio”; en este caso se trata de conocer la relación entre el Síndrome de burnout y el desempeño docente.

Con un enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2010), indican que la investigación cuantitativa usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (p. 4).

El método que se utilizó fue el hipotético deductivo y según Bisquerra (2010) menciona: “A partir de la observación de casos particulares se plantea un problema. A través de un proceso de inducción, este problema remite a una teoría. A partir del marco teórico se formula una hipótesis, mediante un razonamiento deductivo, que posteriormente se intenta validar empíricamente. El ciclo completo inducción/deducción se conoce como proceso hipotético deductivo” (p.62).

El diseño de la investigación fue no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. De acuerdo con Carrasco (2014) es no experimental “porque no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio, sino que se capta la realidad tal como sucede sin buscar las variaciones de sus características”, para el caso se analizó el Síndrome de burnout y el nivel de desempeño docente, tal como ocurren en el contexto del estudio, es decir sin alterar las condiciones en las que ocurren estos procesos. Fue transversal por qué se midieron las variables en un espacio y tiempo único, el nivel o alcance fue el correlacional, es decir se pretendía establecer las variaciones que ocurren en las variables estudiadas cuando están asociadas.

La población estuvo constituida por los 76 docentes que en el 2017 se desempeñaban en la IE La Alborada Francesa, se consideró a todos, considerándose una población censal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el cuestionario como instrumento. Para el Síndrome de burnout es la escala de Maslach y Jackson (1981) y la rúbrica de evaluación para analizar el desempeño docente del MINEDU (2017).

Los instrumentos tuvieron validez y confiabilidad Alpha de Cronbach para las variables. En los métodos de análisis de datos se realizó estadística descriptiva e inferencial, pruebas no paramétricas Rho de Spearman.

9. RESULTADOS

En la prueba de hipótesis general que dan cuenta de la existencia de una relación

$r = -0.605$ entre las variables: síndrome de burnout y desempeño docente, resultados que indican que existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas. Por tanto, se rechaza H_0 .

En la primera hipótesis específica que dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0.530$ entre las variables: Síndrome de burnout e involucrar activamente a los estudiantes, se deduce que existen evidencias estadísticas que permiten afirmar que los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente proporcional con su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Por tanto, no se acepta H_0 . En la segunda hipótesis específica que dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,594$ entre las variables: Síndrome de burnout y Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, resultados que indican que existe una relación inversa entre los niveles de burnout y maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje, por tanto, se rechaza H_0 . En la tercera hipótesis específica, que dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0.494$ entre las variables: Síndrome de burnout y promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico, resultados que permiten afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico. Por tanto, no se acepta H_0 . En la cuarta hipótesis específica, que dan cuenta de una relación $r = -0,508$ Síndrome de burnout y evalúa el progreso de los aprendizajes, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, por tanto, no se acepta H_0 . En la quinta hipótesis específica, Síndrome de burnout y propiciar ambiente de respeto y proximidad, que dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0,629$ entre las variables de estudio, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad, por tanto, no se acepta H_0 . En la sexta hipótesis, se da

cuenta de una relación entre el Síndrome de burnout y regula positivamente el comportamiento de los estudiantes, $r = - 0,572$ entre ambas variables, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes, por tanto, no se acepta H_0 .

10. DISCUSIÓN

Los niveles del síndrome de Burnout que se encontró en los docentes de la I.E. Alborada Francesa del distrito de Comas, evidenciaron que el 84,2% de ellos alcanzaron el nivel moderado, este se debería sobre todo a la falta de realización personal que para el 73,6% de los casos estuvieron en los niveles medio y alto, y en algunos casos a la despersonalización que llega a un 31,6%, según Maslach y Jackson (1981) es una característica de insensibilidad emocional que presentan los trabajadores, en este caso los docentes, frente a los estudiantes y a los miembros de la institución como objetos.

Estos resultados coinciden con los encontrados por Álvarez (2013) en su investigación “Estrés laboral, Síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio privado de Quito en el periodo marzo a julio del 2013”, en el cual el estrés laboral alcanzó el nivel medio alto en los participantes de su estudio; y por Arias y Jiménez (2009), en su estudio “Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”, los que determinaron que el 91,5% de las docentes presentaron un nivel moderado de Burnout.

En cuanto al desempeño docente de la I.E. Alborada Francesa del distrito de Comas, los datos permitieron conocer que este se ubicó entre satisfactorio y destacado siendo alcanzado por el 73,7% de los docentes, aunque es preocupante que un 26,3% de estos se encuentren aun en el nivel en proceso, que reflejaría los datos que se obtuvieron en los aspectos involucramiento activo, el promover el razonamiento y la creatividad en los estudiantes, así como la evaluación del proceso los que alcanzaron el nivel proceso e insatisfactorio entre el 36,8% y 57,9%.

Respecto al desempeño del docente, Valdéz tomado por Vásquez (2009) “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p.19).

También Montenegro. (2003) señaló que: “El desempeño se ejerce en diferentes niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva” (p. 18).

De los resultados y lo mencionado por los autores, se explicaría el nivel alcanzado por los docentes, los que muchas veces se ven afectados por factores ajenos a su labor y que son parte de todo aquello que forma parte del entorno de estos.

De las pruebas estadísticas aplicadas con el fin de establecer si existe relación entre los niveles de Burnout que presentan los docentes y su desempeño, se observó que, no existen evidencias estadísticas que indiquen una relación entre ambas variables; lo que se evidencia en cada una de las hipótesis específicas planteadas y en la cual se corrobora la no existencia de una correlación significativa del síndrome de Burnout con cada uno de los aspectos evaluados.

Estos resultados evidenciarían que las causas de los niveles de Burnout presentados por los docentes de la IE Alborada Francesa del distrito de Comas, no se deberían a su desempeño docente, lo que se corrobora con lo expresado por Moreno y Peñacoba (1999) “el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca más el burnout; ya que de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al burnout (Moreno y Peñacoba, 1999, en Quiceno, Vinaccia, 2007, p.118). En otras palabras, el estrés está relacionado con un sinnúmero de situaciones que pertenecen a la vida cotidiana y el burnout es sólo una de las formas que tiene de avanzar el estrés laboral.

Asimismo, el Comité mixto OIT – OMS 1984 en Parra, (2001) consideraba que la profesión docente, es una profesión dura, que exige al trabajador tratar con personas, adaptarse constantemente a nuevas necesidades, por lo que se vuelve un escenario complejo, cuyas condiciones materiales evidencian significativa escasez de recursos, y condiciones psicosociales, las que han sido sistematizadas en algunos factores relevantes como: interacciones entre el trabajo y su medio ambiente; la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; las capacidades del trabajador; sus necesidades; su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Con relación al marketing interno y compromiso afectivo se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman = 0,440** siendo ésta una correlación moderada entre las variables con un p-valor = 0.000 menor a 0.050, por lo que la correlación entre dichas variables es significativa. Dichos resultados coinciden con los resultados de la tesis de Torres (2014) en su trabajo titulada: Relación entre marketing interno y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa pública de Lima. Los resultados indicaron que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.79$).

Con relación al Marketing interno y la dimensión compromiso normativo, se observa un coeficiente de correlación de Spearman equivalente 0,420**, por lo que Marketing Interno se relaciona con el compromiso normativo. Resultados que coinciden con el trabajo de tesis de Rodríguez (2012) cuyos resultados indicaron que existen correlaciones significativas y positivas entre el marketing interno y como esta se relaciona con el compromiso organizacional en esta muestra de trabajadores ($r = 0.79$).

11. CONCLUSIONES

Primera: Que para el coeficiente Rho de Spearman -0,605; se tiene un p valor 0,006 menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su desempeño laboral.

Segunda: Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,530$; se tiene un p valor $0,020$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Tercera: Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,594$; se tiene un p valor $0,007$ igual al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.

Cuarta: Se tiene un p valor $0,032$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Quinta: Se observa que para el coeficiente Rho de Spearman $-0,508$; se tiene un p valor $0,026$ menor al valor de α , deduciéndose que, existen evidencias estadísticas que permitan afirmar que, los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.

12. REFERENCIAS

Alderete, M.; Pando, M.; Aranda, C. y Balcázar, N. (2003). *Síndrome de Burnout en Maestros de Educación Básica, Nivel Primaria de Guadalajara*, Investigación en Salud, Vol. 5, N°1.

Almendo, C. (2001). Síndrome de Burnout. Obtenido de <http://www.diezminutos.org/Burnout.html>

Álvarez, M. (2013). *Estrés laboral, Síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio*

privado de quito en el periodo marzo a julio del 2013. (Tesis inédita para el título de Salud Ocupacional). Universidad Internacional SEK.

Arias, W. y Jiménez, N. (2009). *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Educación, 23 (42), 53-76.

Asencio, E. (2003). *La dinamización del proceso de enseñanza-aprendizaje de las ciencias*. Universidad Pedagógica “Félix Varela”.

Ávila, A. (2012). Tesis de Pregrado. Facultad de Ingeniería, Escuela de Ingeniería de los Recursos Naturales y del Ambiente, Universidad del Valle, Colombia. Bedoya, M., Co.

Benites, Vilela Ysabel. (2014). *Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos*. Facultad de letras y ciencias humanas. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.

Bisquerra, R. (2010). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. El enfoque de la educación emocional. Madrid: Wolters Kluwer.

Bleger, J. (1983). *Psicología de la conducta*. Editorial Paidós, Buenos Aires, Argentina.

Bretel, L. (2002). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Madrid.

Buunk, B. y Schaufeli, W. (1993). *Burnout: A perspective from social comparison theory*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research (pp. 53- 69). London: Taylor & Francis

Carrasco, A., De la Corte, C., & León, J. (2010). *Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral*. Revista digital de prevención. Recuperado de: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/5468>

- Chernis, C. (1980). *El Burnout profesional en las organizaciones de servicios humanos*. New York. Praeger
- Cherniss, C. (1993). *The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout*. En W. B.
- Claro, S; Bedregal, P (2002). *Aproximación al estado de salud mental del profesorado en 12 escuelas de Puente Alto, Santiago, Chile*. Revista Médica de Chile.
- Da Silva, F. (2001). *Síndrome de Burnout*. Obtenido de <http://www.castalia.org.uy/docs/libros/DrograsyEtica/FreddyDaSilva.pdf>
- Díaz, H. (2009). *Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes*. Recuperado el 08 de mayo del 2010, de http://tarea.org.pe/modulos/Boletin/revistas/Tarea_72/Tarea72_Hugo-Diaz.pdf.
- Díaz, L. & Odar, J. (2013). *Síndrome de Burnout de una institución educativa estatal y privada-Chiclayo*. (Tesis inédita para la obtención de licenciatura). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. Journal of Social. Issues, 30, 159-165.
- Freudenberger, H. (1980). *Burnout*. Nueva York: Doubleday.
- García, E. y Rodríguez, H. (2005). *Los métodos de enseñanza*. México DF: Trillas.
- Gil, P., & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Golembiewski, R., Munzenrides, R. & Carter, D. (1983). *Phases of progressive burnout and their site covariants: Critical issues in OD research and praxis*. Journal of Applied Behavior Science, 19(4), 461-481.

González, A. (2013). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E José Tadeo Monagas*.

Guerrero, E. (1996). *Salud, estrés y factores psicológicos*. Obtenido de Aidex: <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa2.htm>

Guerrero, E. (2003). *Análisis Pormenorizado de los Grados de Burnout y Técnicas de Afrontamiento del Estrés Docente en Profesorado Universitario, Anales de Psicología*, Vol. 19, N° 1, pp. 145-158

Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. 2. ° Congreso Pedagógico Nacional

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título **Síndrome de Burnout y desempeño docente, en la Institución Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017**

	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES/ NIVELES
General	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su desempeño laboral en la IE La Alborada Francesa de Comas?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas.	Determinar la relación entre los niveles de burnout presentados por los docentes y su desempeño laboral, en la IE La Alborada Francesa de Comas	I. Síndrome de burnout Niveles: 1. Sin burnout 2. Leve 3. Moderado 4. Profundo
Específico 1	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Involucrar activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.	
Específico 2	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para Maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.	Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para Maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje.	
Específico 3	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico?	Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico.	
				II. Desempeño docente Niveles: 1. Insatisfactorio 2. Proceso 3. Satisfactorio

Específico 4	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza.	4. Destacado
Específico 5	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.	Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para propiciar un ambiente de respeto y proximidad.	
Específico 6	¿Cuál es la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes?	Los niveles de burnout que presentan los docentes se relacionan inversamente con su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.	Determinar la relación entre los niveles de burnout que presentan los docentes y su capacidad para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes.	

Anexo 3. Instrumentos

TEST PARA DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE SECUNDARIA DE LA IE “LA ALBORADA FRANCESA”

NOMBRE:

EDAD:

AÑOS DE SERVICIO DOCENTE:

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0= Nunca

1= Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Por favor, señale con una **X** el número que considere más adecuado:

N°	INDICADORES	ESCALA						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agobiado.							
3	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.							
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis alumnos.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							

10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agobiado.	✓		✓		✓		
3	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales.	✓		✓		✓		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis alumnos	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Siento que me hecho más duro con la gente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	✓		✓		✓		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	✓		✓		✓		
22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	✓		✓		✓		

Nombre del instrumento..... Síndrome de Burnout.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia)..... Si hay suficiencia.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (X)/Mg. (): Gladys E. Sánchez Huapaya..... DNI: 10217462

Especialidad del validador..... Especialista en Educación - Docente UCV/pagredo

..... de nov..... del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]

.....
 Wm Gladys E. Sánchez Huapaya
 Docente de Postgrado
 Universidad Cesar Vallejo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional							
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agobiado.	✓		✓		✓		
3	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales.	✓		✓		✓		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis alumnos	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Siento que me hecho más duro con la gente.	✓						
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	✓		✓		✓		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	✓		✓		✓		
22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	✓		✓		✓		

Nombre del instrumento..... SÍNDROME DE BURNOUT.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia) HAY SUFICIENCIA.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (X)/ Mg. () : RODOLFO F. TALLEDO REYES DNI: 1021743

Especialidad del validador... DOCENTE UCV - METODÓLOGO.....

... de NOV. del 2017



Dr. Rodolfo Talledo Reyes
ASESOR METODOLÓGICO
PROYECTOS DE TESIS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional								
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.	✓		✓		✓		
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agobiado.	✓		✓		✓		
3	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	✓		✓		✓		
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	✓		✓		✓		
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales.	✓		✓		✓		
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	✓		✓		✓		
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis alumnos	✓		✓		✓		
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	✓		✓		✓		
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	✓		✓		✓		
10	Siento que me hecho más duro con la gente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	✓		✓		✓		
13	Me siento frustrado por el trabajo.	✓		✓		✓		
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	✓		✓		✓		
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	✓		✓		✓		
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	✓		✓		✓		
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	✓		✓		✓		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	✓		✓		✓		
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	✓		✓		✓		
22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	✓		✓		✓		

Nombre del instrumento..... SINDROME DE BURNOUT.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Existe suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. () / Mg. () : GARDO ABURTO LUMILA DNI: 09469026

Especialidad del validador..... *ASESORA*.....

H. de 03 del 2018

[Firma]

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	El docente no ofrece oportunidades de participación.	✓		✓		✓		
2	Más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento	✓		✓		✓		
3	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
4	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
5	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
6	Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje							
7	En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos	✓		✓		✓		
9	Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos	✓		✓		✓		
11	La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.	✓		✓		✓		
13	Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones	✓		✓		✓		
16	Que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios.	✓		✓		✓		
17	Que Copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	✓		✓		✓		
18	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra	✓		✓		✓		
19	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	✓		✓		✓		
20	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza					
		Si	No	Si	No	Si No
21	El docente no monitorea	✓		✓		✓
22	Lo hace muy ocasionalmente (menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).	✓		✓		✓
23	Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta	✓		✓		✓
24	No da retroalimentación de ningún tipo.	✓		✓		✓
25	El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión	✓		✓		✓
26	Desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	✓		✓		✓
27	El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	✓		✓		✓
28	El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta)	✓		✓		✓
29	Adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas	✓		✓		✓
30	El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)	✓		✓		✓
	DIMENSIÓN 5: Propicia un ambiente de respeto y proximidad	Si	No	Si	No	Si No
31	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho.	✓		✓		✓
32	El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.	✓		✓		✓
33	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante.	✓		✓		✓
34	Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	✓		✓		✓
35	No Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	✓		✓		✓
36	Es empático con sus necesidades afectivas o físicas.	✓		✓		✓
37	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas	✓		✓		✓
38	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas	✓		✓		✓
	DIMENSIÓN 6: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	Si	No	Si	No	Si No
39	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos.	✓		✓		✓
40	Es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).	✓		✓		✓
41	No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.	✓		✓		✓
42	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes	✓		✓		✓

43	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz	✓	✓	✓	✓
44	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	✓	✓	✓	✓
45	El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	✓	✓	✓	✓

Nombre del instrumento: DESCRIPCIÓN DOCENTE

Observaciones (precisar si hay suficiencia) Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. () Mg. () GABRIEL AGUIRRE DNI: 09469020

Especialidad del validador: Aseora

H. de 03 del 2018

[Firma]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	El docente no ofrece oportunidades de participación.	✓		✓		✓		
2	Más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento	✓		✓		✓		
3	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
4	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
5	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
6	Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje							
7	En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos	✓		✓		✓		
9	Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos	✓		✓		✓		
11	La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.	✓		✓		✓		
13	Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico							
15	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones	✓		✓		✓		
16	Que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios.	✓		✓		✓		
17	Que Copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	✓		✓		✓		
18	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra	✓		✓		✓		
19	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	✓		✓		✓		
20	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza									
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	✓		✓				✓			
22	✓		✓				✓			
23	✓		✓				✓			
24	✓		✓				✓			
25	✓		✓				✓			
26	✓		✓				✓			
27	✓		✓				✓			
28	✓		✓				✓			
29	✓		✓				✓			
30	✓		✓				✓			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
DIMENSIÓN 5: Propicia un ambiente de respeto y proximidad										
31	✓		✓				✓			
32	✓		✓				✓			
33	✓		✓				✓			
34	✓		✓				✓			
35	✓		✓				✓			
36	✓		✓				✓			
37	✓		✓				✓			
38	✓		✓				✓			
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
39	✓		✓				✓			
40	✓		✓				✓			
41	✓		✓				✓			
42	✓		✓				✓			

43	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz	✓	✓	✓	✓
44	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	✓	✓	✓	✓
45	El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	✓	✓	✓	✓

Nombre del instrumento: Desempeño Docente


Observaciones (precisar si hay suficiencia) HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ [] No aplicable ☐ []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (X) Mg. () : RODOLFO F. TALLEDO REYES DNI: 10217463

Especialidad del validador: DOCENTE UCV - METODÓLOGO

..... de NOV del 2017



Dr. Rodolfo Talledo Reyes
 ASESOR METODOLÓGICO
 PROYECTOS DE TESIS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: EL DESEMPEÑO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje							
1	El docente no ofrece oportunidades de participación.	✓		✓		✓		
2	Más de la mitad de los estudiantes está distraído, muestra indiferencia, desgano o signos de aburrimiento	✓		✓		✓		
3	El docente involucra al menos a la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
4	El docente involucra a la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
5	El docente involucra activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas	✓		✓		✓		
6	Además, promueve que comprendan el sentido de lo que aprenden	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje							
7	En más de la mitad de la sesión, los estudiantes no están dedicados a realizar actividades de aprendizaje	✓		✓		✓		
8	En una sesión de 90 minutos, se pierden más de 30 minutos	✓		✓		✓		
9	Al menos durante la mitad de la sesión, los estudiantes están ocupados en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
10	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 30 minutos	✓		✓		✓		
11	La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
12	En una sesión de 90 minutos se pierde un máximo de 15 minutos.	✓		✓		✓		
13	Durante toda o casi toda la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El docente propone actividades o establece interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones	✓		✓		✓		
16	Que practiquen ejercicios (como problemas-tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios.	✓		✓		✓		
17	Que Copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	✓		✓		✓		
18	El docente intenta promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logra	✓		✓		✓		
19	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	✓		✓		✓		
20	El docente promueve efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
21	El docente no monitorea	✓		✓					
22	Lo hace muy ocasionalmente (menos del 25 % de la sesión a recoger evidencia de la comprensión y progreso de los estudiantes).	✓		✓		✓		✓	
23	Ante las respuestas o productos de los estudiantes, el docente da retroalimentación incorrecta	✓		✓		✓		✓	
24	No da retroalimentación de ningún tipo.	✓		✓		✓		✓	
25	El docente evade las preguntas o sanciona las que reflejan incompreensión	✓		✓		✓		✓	
26	Desaprovecha las respuestas equivocadas como oportunidades para el aprendizaje.	✓		✓		✓		✓	
27	El docente monitorea activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental (indica únicamente si la respuesta es correcta o incorrecta, da la respuesta correcta).	✓		✓		✓		✓	
28	El docente monitorea activamente a los estudiantes, y les brinda retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta)	✓		✓		✓		✓	
29	Adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas	✓		✓		✓		✓	
30	El docente monitorea activamente a los estudiantes y les brinda al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)	✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Propicia un ambiente de respeto y proximidad									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
31	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, el docente no interviene o ignora el hecho.	✓		✓		✓		✓	
32	El docente, en alguna ocasión, falta el respeto a uno o más estudiantes.	✓		✓		✓		✓	
33	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante.	✓		✓		✓		✓	
34	Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	✓		✓		✓		✓	
35	No Interviene si nota faltas de respeto entre estudiantes	✓		✓		✓		✓	
36	Es empático con sus necesidades afectivas o físicas.	✓		✓		✓		✓	
37	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas	✓		✓		✓		✓	
38	El docente es siempre respetuoso con los estudiantes y muestra consideración hacia sus perspectivas	✓		✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
39	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, el docente utiliza predominantemente mecanismos negativos.	✓		✓		✓		✓	
40	Es poco eficaz, por lo que la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).	✓		✓		✓		✓	
41	No intenta siquiera redirigir el mal comportamiento de los estudiantes, apreciándose una situación caótica en el aula.	✓		✓		✓		✓	
42	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes	✓		✓		✓		✓	

43	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz	✓	✓	✓	✓
44	El docente utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	✓	✓	✓	✓
45	El docente siempre utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz	✓	✓	✓	✓

Nombre del instrumento:.....*Desempeño Docente*.....

Observaciones (precisar si hay suficiencia)*Si hay suficiencia*.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [*X*] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. (x)/ Mg. () : *Glady's E. Sánchez Huapaya* DNI: *10214462*

Especialidad del validador.....*Especialista en Educación -Docente UCV/posgrado*.....

..... de *nov*..... del 20*17*

.....
[Firma]

.....
Dr. Glady's E. Sánchez Huapaya
Docente de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo

¹*Pertinencia:* El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²*Relevancia:* El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³*Claridad:* Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5. Permiso de la institución donde se aplicó el estudio

SOLICITA : AUTORIZACION APLICACIÓN DE INTRUMENTOS

MG. ROSA LUZ MENDOZA RIPAZ
DIRECTORA DE LA I.E. ALBORADA FRANCESA




Yo, ROLANDO MAMANI ARTIAGA, identificado con DNI 01335019, docente de vuestra Institución que usted tan acertadamente dirige usted expongo lo siguiente:

Que uno objetivo profesionales es culminar mis estudios de Posgrado por lo actualmente curso mis estudios en la Universidad Cesar VALLEJO, CON SEDE EN EL DISTRITO DE LOS OLIVOS. Y con cumplimiento del Reglamento de Grados y Titulos de la Universidad, realizo un estudio de investigación científica denominada *"Síndrome de Burnout y el desempeño Docente en la Institucion Educativa La Alborada Francesa, Comas, 2017"*. Esta investigación sin duda contribuirá a la mejora de la educación de nuestra institución y en tal sentido debo recolectar información sobre dicho estudio. Por ello, solicito a usted se sirva brindar autorización sobre dicho estudio.

POR LO EXPUESTO

Solicito a usted acceder a mi petición por de justicia.

Comas, Noviembre del 2017



ROLANDO MAMANI ARTIAGA
DNI N° 01335019

Anexo 6. Base de datos

Instrumento: Inventario de burnout de Maslach																						
Doce nte	ÍTEMS																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	5	2	2	6	0	3	5	5	6	1	5	6	5	5	2	2	6	5	5	5	1	0
2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0
3	4	5	1	1	0	1	1	1	2	1	1	4	0	4	1	1	5	2	2	5	3	0
4	4	4	3	4	0	0	2	3	5	0	0	1	4	0	0	0	4	4	4	0	4	0
5	1	1	3	6	0	0	6	1	5	5	0	6	0	0	1	0	6	6	6	5	6	1
6	1	0	1	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
7	1	1	1	1	0	1	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	0	0	1	0
8	1	0	0	6	0	0	6	1	6	6	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	1	0
9	1	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
10	2	2	1	5	0	2	3	1	6	1	1	6	1	1	0	1	6	6	6	5	0	1
11	0	0	0	6	0	1	1	2	5	0	0	6	0	1	0	1	6	6	1	0	3	0
12	2	2	3	3	5	0	6	5	3	0	1	5	4	1	3	0	6	5	6	5	5	1
13	0	0	0	1	0	1	5	1	3	0	0	6	0	0	0	0	5	5	5	0	2	0
14	2	2	0	3	0	0	4	0	3	3	4	3	0	0	0	5	4	5	0	0	3	0
15	1	0	0	5	0	0	6	5	6	0	0	6	0	6	0	0	6	6	3	0	0	0
16	4	2	0	6	0	1	5	2	6	1	1	4	1	1	0	1	5	5	5	1	1	1
17	0	0	0	6	0	0	1	0	0	0	0	6	0	0	6	0	6	6	6	1	1	0
18	0	0	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	1	0
19	0	0	0	5	0	2	5	1	5	0	0	2	1	1	0	1	4	5	5	0	3	0
20	1	0	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	1	0
21	1	3	2	4	4	5	4	3	6	1	6	6	5	4	4	5	5	6	1	1	6	0
22	2	4	2	6	3	6	2	6	1	3	5	2	3	4	2	4	2	5	3	2	1	0
23	2	0	3	1	5	1	3	1	3	6	3	3	3	4	1	5	3	2	4	1	5	1
24	5	0	1	3	6	6	5	1	5	4	4	6	5	5	3	3	3	2	6	4	6	0
25	0	1	0	5	4	4	6	6	1	5	4	2	5	3	3	1	4	2	5	3	2	1
26	4	1	3	2	2	6	3	3	2	6	4	6	4	5	4	4	4	5	2	1	6	1
27	1	2	1	5	1	1	5	4	6	4	3	4	6	3	6	0	6	5	3	3	5	0
28	5	0	2	3	3	6	2	2	1	1	1	6	5	2	5	3	2	6	5	4	3	0
29	5	2	3	6	3	2	4	2	2	4	1	1	2	2	4	1	6	3	4	2	1	0
30	2	3	2	6	1	5	1	3	5	5	5	5	5	3	5	0	3	4	6	4	6	0
31	3	0	1	4	5	6	4	6	1	6	3	1	6	5	1	3	1	1	1	2	1	1
32	4	0	1	3	5	5	6	1	5	2	6	6	3	3	1	4	3	3	5	4	2	0
33	5	2	3	6	6	6	5	6	6	5	4	6	5	6	5	4	6	3	1	1	5	1
34	4	1	0	5	3	3	2	2	5	1	6	3	4	1	5	4	2	1	1	2	4	0
35	5	0	1	4	4	2	4	4	2	6	1	2	5	2	3	1	1	1	5	3	1	1
36	3	0	1	3	1	6	6	6	4	5	6	3	4	5	4	4	6	5	6	3	4	0
37	4	4	3	4	4	5	6	4	4	6	3	1	5	3	4	4	1	4	6	1	3	1
38	1	3	0	5	2	5	3	6	1	5	5	3	5	5	6	3	2	5	1	1	3	1
39	2	3	1	5	1	2	5	3	6	2	2	2	1	3	1	2	2	5	5	3	1	1
40	0	1	3	4	2	1	5	1	6	4	1	6	4	1	6	2	5	2	4	6	5	1
41	3	4	3	2	5	6	6	2	3	5	6	5	3	2	4	1	2	4	3	4	1	0
42	3	2	1	3	3	4	6	3	4	2	1	1	6	3	3	0	6	2	5	4	3	0
43	5	4	1	1	6	5	6	2	1	2	4	3	1	1	3	5	5	6	2	2	6	0

44	5	3	2	5	5	1	3	5	6	2	4	3	2	3	5	5	4	4	1	3	5	0
45	1	3	3	4	5	4	1	2	6	6	2	4	4	1	2	2	6	1	6	1	3	0
46	1	0	3	4	1	2	3	2	5	3	6	3	2	4	2	1	1	5	2	2	1	0
47	5	0	3	4	3	5	4	2	4	2	3	1	1	4	5	2	4	6	1	5	6	0
48	3	0	2	4	3	2	3	2	4	6	6	1	5	3	5	5	3	3	3	3	1	0
49	3	5	3	1	6	2	3	1	5	1	6	4	1	3	3	3	6	2	3	4	2	0
50	5	3	0	4	4	6	2	3	2	5	4	2	6	5	6	4	2	3	6	3	3	0
51	3	5	1	4	5	6	3	1	6	4	5	5	4	4	6	4	2	3	4	2	5	1
52	5	1	0	2	3	3	6	2	5	2	2	4	2	2	5	4	5	3	4	3	3	0
53	4	4	2	3	2	1	2	1	4	3	2	6	5	5	1	2	6	1	5	2	3	1
54	1	5	3	5	6	5	4	4	1	1	1	4	6	1	4	0	4	4	5	1	4	1
55	4	2	3	4	2	2	2	1	4	3	1	1	4	1	1	5	1	2	1	2	2	1
56	2	5	0	5	2	3	2	5	3	4	3	5	4	3	1	2	4	4	1	4	3	0
57	5	0	0	6	4	4	6	4	3	6	4	1	1	1	6	3	1	6	5	5	3	0
58	4	0	3	5	2	6	2	1	1	3	1	1	6	6	5	5	4	1	4	3	6	1
59	4	3	3	5	2	5	3	4	5	4	4	3	2	3	1	5	2	4	6	5	1	0
60	5	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	2	1	2	3	5	5	1	1	3	5	1
61	4	3	3	2	4	5	3	5	6	4	4	3	6	5	2	3	5	2	3	4	2	0
62	5	1	1	6	1	3	1	5	1	6	5	2	3	5	3	5	5	6	2	1	2	0
63	1	5	0	1	2	2	1	5	5	5	1	4	1	3	3	3	3	3	4	4	5	0
64	3	0	3	2	2	1	1	1	4	1	2	4	1	4	4	3	5	4	2	3	3	1
65	1	4	1	1	5	6	4	3	6	1	3	2	4	2	3	2	2	2	6	5	4	0
66	5	0	2	1	6	6	1	1	6	3	4	4	1	2	3	1	5	4	3	6	3	1
67	5	5	1	6	4	3	2	5	2	1	1	1	4	3	4	1	6	1	3	3	2	0
68	5	1	2	6	3	3	3	6	2	6	2	5	6	6	6	5	4	1	1	6	4	0
69	3	4	2	4	5	2	2	6	5	2	4	1	3	5	1	2	1	3	3	3	3	1
70	2	3	2	2	3	3	1	5	4	5	5	5	4	5	6	1	4	6	3	6	6	0
71	2	2	0	5	6	2	6	5	5	5	4	5	5	4	1	0	3	2	4	3	1	0
72	4	4	2	2	2	5	6	2	5	4	4	6	1	3	6	3	1	1	2	2	6	0
73	5	4	2	2	1	4	4	2	4	2	4	6	5	2	4	1	3	2	5	5	6	1
74	5	3	1	2	5	5	3	5	6	4	5	3	2	5	5	0	3	2	6	3	6	1
75	5	3	3	3	5	2	1	6	5	4	5	1	5	3	5	4	3	5	4	3	5	0
76	4	5	2	1	4	1	3	2	5	6	5	5	2	4	4	1	4	4	4	5	2	0

Instrumento: Ficha de monitoreo del desempeño docente - 2017						
Docente	rúbricas					
	I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	1	2	3	3
2	3	3	1	1	2	2
3	3	4	3	3	4	3
4	2	4	1	3	4	4
5	2	2	1	2	3	2
6	3	4	2	2	4	3
7	3	3	2	2	4	3
8	3	3	1	2	4	4
9	3	3	1	3	3	4
10	2	4	1	2	2	2
11	2	3	3	2	3	3
12	3	4	4	3	4	4
13	4	4	4	3	4	4
14	3	2	2	3	3	3
15	3	2	3	3	3	4
16	2	1	2	3	3	3
17	4	3	4	3	3	4
18	4	3	3	3	3	3
19	2	3	4	3	3	4
20	3	3	1	3	3	3
21	2	3	1	3	4	4
22	2	3	1	3	4	4
23	3	3	2	1	4	2
24	2	1	4	3	3	4
25	2	1	2	1	3	2
26	2	4	1	1	2	2
27	4	2	3	2	2	4
28	3	1	3	3	2	3
29	3	2	1	1	3	3
30	4	3	3	2	2	4
31	2	3	2	1	2	2
32	2	2	2	3	2	4
33	3	4	1	2	2	4
34	2	2	1	1	2	3
35	3	3	4	2	2	2
36	4	1	1	3	3	2
37	4	2	3	1	2	2
38	2	3	2	3	3	3
39	2	3	4	1	4	4
40	2	1	3	3	2	3

41	2	3	1	3	3	4
42	4	1	4	2	4	2
43	2	1	2	3	4	4
44	3	4	1	1	3	2
45	3	2	3	3	4	2
46	2	2	2	2	3	3
47	3	3	4	2	3	3
48	3	2	3	3	4	3
49	2	3	1	3	3	3
50	3	4	4	3	2	3
51	2	4	1	1	2	4
52	3	4	4	1	3	2
53	3	3	3	1	3	4
54	4	1	2	2	3	2
55	3	1	3	2	2	2
56	4	2	1	2	4	4
57	2	3	3	3	3	4
58	2	2	4	1	3	2
59	3	2	3	1	2	4
60	4	4	4	2	4	2
61	3	4	3	3	3	2
62	3	1	1	3	4	2
63	2	4	1	2	3	3
64	2	4	2	1	4	4
65	3	1	4	2	3	2
66	3	4	3	3	4	2
67	2	2	1	2	4	3
68	2	2	4	3	2	4
69	4	1	4	3	2	4
70	3	4	1	1	2	4
71	4	1	3	1	3	3
72	4	2	3	1	4	3
73	4	4	1	2	2	3
74	2	4	2	3	4	4
75	3	4	3	3	4	2
76	4	3	1	3	3	4